

Jaana Uusitalo

**YRITYSTEN HALUKKUUS HYÖDYNTÄÄ
KANSAINVÄLISTÄ OPISKELIJA-OSAAMISTA**

**Opinnäytetyö
KESKI-POHJANMAAN AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutusohjelma
Heinäkuu 2009**

Yksikkö Tekniikan ja liiketalouden yksikkö, Kokkola	Aika 2009	Tekijä/tekijät Jaana Uusitalo
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma		
Työn nimi Yritysten halukkuus hyödyntää kansainvälistä opiskelija-osaamista		
Työn ohjaaja Marko Ovaskainen	Sivumäärä 78+5	
Työelämäohjaaja Birgitta Niemi		
<p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, onko Kokkolassa toimivilla yrityksillä mahdollisuuksia ja halukkuutta ottaa harjoittelijoiksi kansainvälisiä opiskelijoita. Tavoitteena oli tutkimustulosten pohjalta esittää johtopäätöksiä ja siten esittää kehittämis ehdotuksia, joiden avulla kansainväliset opiskelijat saisivat paremmin harjoittelupaikkoja Kokkolasta ja tietäisivät mitkä yritykset ottavat harjoittelijoita.</p> <p>Teoriavaiheessa kerrotaan koulutuksen kansainvälistymisestä. Teoriaosio käsittelee näin ollen myös kansainvälisiä opiskelijoita Suomessa, mistä maista heitä tulee Suomeen ja kuinka paljon heitä opiskelee Suomessa ja Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa sekä kuinka paljon suomalaisia lähtee vaihtoon ja minne. Kansainvälistymistä Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa käsitellään hieman tarkemmin myös tässä osiossa. Tarkastellaan harjoittelua ja sen hyötyjä ja eritoten kansainvälisten opiskelijoiden harjoittelua. Toisena isona asiakokonaisuutena keskitytään yritysten kansainvälistymiseen. Käsittelyyn otetaan hieman suomalaisten yritysten kansainvälistymisen historiaa ja kerrotaan ulkomaalaisista työntekijöistä Suomessa. Lisänä on työnantajien ja harjoittelijoiden kokemuksia harjoittelusta.</p> <p>Opinnäytetyön neljäs luku on tutkimuksen esittely ja tutkimustulosten esittelyä. Kysely suoritettiin postikyselynä Kokkolassa toimiville yrityksille, ja yritykset valittiin mukaan tutkimukseen toimialan, koon ja kansainvälisen toiminnan perusteella. Viidennessä osiossa kerrotaan tutkimuksesta syntyneitä johtopäätöksiä ja kehittämis ehdotuksia.</p> <p>Tutkimustuloksista käy ilmi, että Kokkolan yrityksillä ei ole ollut paljon kansainvälisiä opiskelijoita harjoittelijoina eikä heillä myöskään ole tällä hetkellä töissä ulkomaalaisia työntekijöitä tai harjoittelijoita. Halukkuutta ottaa ulkomaalainen opiskelija harjoitteluun löytyy jonkin verran. Harjoittelupaikkojen löytämiseksi olen esittänyt työn lopussa kehittämisideoita asian parantamiseksi.</p>		

Asiasanat Kansainvälistyminen, harjoittelu, tutkinto-opiskelija, vaihto-opiskelija
--

Department Technology and Business, Kokkola	Date 2009	Author Jaana Uusitalo
Degree programme Business administration		
Name of thesis The willingness of enterprises to utilise the know-how of international students		
Instructor Marko Ovaskainen		Pages 78+5
Supervisor Birgitta Niemi		
<p>The purpose of this thesis was to find out if there are possibilities and willingness among enterprises in Kokkola to take international students as trainees. The aim was to make conclusion and provide proposals for development according the results of the study and with help of proposals international students could find internships in Kokkola and also to find out which companies take trainees.</p> <p>In the beginning of the theoretical part is written about the internationalization of education. There are facts about international students in Finland, from which countries they come to Finland and how many international students study in Finland and in Central Ostrobothnia University of Applied Sciences (COU). Internationalization has been introduced a bit more in COU in this chapter. The thesis considers the practical training and the advantages of it and especially the internship of the international students. The second big part of the theory is about internationalization of the enterprises in Finland. Theory part is dealing with little bit of history of internationalization of Finnish enterprises and it is also dealing with foreign employees in Finland. There are mentioned some experiences from employers and trainees as well.</p> <p>The fourth chapter of this thesis concerns about the study and the results of it. The study was carried out by post questionnaire to enterprises that are located in Kokkola. The enterprises were chosen to be in the study mainly due to the line of business, the size of the enterprise and international activity of the company. The fifth chapter tells conclusions of the study and some proposals for developments.</p> <p>According to the results of the study there are not a lot of foreign students as trainees in the companies in Kokkola. Also there are not many foreign workers or trainees in the companies at the moment. There is some eagerness to take foreign students as trainees. To make things better I have presented few ideas for developments in the end of this survey.</p>		
Key words		
Internationalization, internship, degree students, exchange student		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
1.1 Tutkimuksen tavoitteet	1
1.2 Tutkimuksen menetelmät	2
1.3 Opinnäytetyön perussisältö ja rakenne	2
2 KOULUTUKSEN KANSAINVÄLISTYMINEN	3
2.1 Opiskelijaliikkuvuus	5
2.1.1 Ulkomaalaiset tutkinto-opiskelijat	8
2.1.2 Vaihto-opiskelijat	10
2.2 Harjoittelu ammattikorkeakoulussa	11
2.2.1 Ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden harjoittelu	13
2.2.2 Suomeen tulevat harjoittelijat	17
2.3 Kansainvälisyys Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa	18
3 YRITYSTEN KANSAINVÄLISTYMINEN	26
3.1 Yritysten kansainvälistymiskehitys	29
3.2 Ulkomaalaiset tytäryhtiöt	30
3.3 Ulkomaalainen työntekijä	32
3.4 Kansainväliset osaajat	39
3.4.1 Ulkomaalaisen harjoittelijan hyödyt yritykselle	41
3.4.2 Työnantajien kokemuksia ulkomaalaisista harjoittelijoista	41
3.4.3 Harjoittelijoiden kokemuksia	43
4 TUTKIMUS JA TULOSTEN RAPORTOINTI	44
4.1 Tutkimuksen tavoite	44
4.2 Tutkimusongelma	44
4.3 Tutkimusmenetelmät ja toteutus	45
4.4 Tulosten raportointi	46
5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET	68
LÄHTEET	72
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Koulutuksen kansainvälistyminen alkoi 80-luvulta. Kansainvälistyminen alkoi hitaasti ja varovasti. Se lähti kuitenkin etenemään vauhdilla. (Aalto 2003.) Korkeakouluille on luotu kansainvälistymisstrategioita, viimeisin tammikuussa 2009, minkä tavoitteena on luoda Suomeen korkeakouluyhteisö, joka on kansainvälisesti vahva ja vetovoimainen. Tarkoituksena on, että korkeakouluyhteisö edistää yhteiskunnan toimimista kansainvälisessä ympäristössä. Tarkoituksena on myös tukea sitä, että monikulttuurinen yhteiskunta kehittyisi tasapainoisesti ja kantaisi vastuuta, kun etsitään ratkaisuja maailmanlaajuisiin ongelmiin. Koulutuksen kansainvälisyys on opiskelijaliikkuvuutta. Se sisältää vaihto-opiskelijat, tutkinto-opiskelijat sekä harjoittelijat. (Opetusministeriö 2009.)

Yritykset aloittivat kansainvälisyyden viennillä ulkomaille. Sitten siirryttiin monimutkaisimpiin kansainvälistymismuotoihin. Monet yritykset aloittavat tuotannollisen toiminnan ulkomailla. Kansainvälisyys voidaan nähdä olevan osa yrityksen strategiaa, se on osa kasvuprosessia.

Ammattikorkeakouluissa tutkintoon kuuluu pakollisena harjoittelun suorittaminen. Tarkoituksena harjoittelulla on, että opiskelija pääsee kokeilemaan oppimiaan teoreettisia tietoja käytännön työssä ja voi siten kehittää mahdollisuuksiaan itsenäiseen työskentelyyn. Tutkimusten mukaan harjoittelun saaminen näyttäisi olevan ongelma melkein kaikille ulkomaalaisille tutkinto-opiskelijoille Suomessa.

Yritykselle on hyötyä ottaa kansainvälinen opiskelija harjoitteluun. Yrityksen työntekijät voivat harjoittaa käytännössä ulkomaalaisen kanssa kielitaitoansa ja parantaa sitä. Monikulttuurisessa työympäristössä työskentely auttaa suomalaisten työntekijöiden valmiuksia. Harjoittelija myös tuo yritykseen uusia näkökulmia, jolloin yritys pystyy tehostamaan kansainvälistyviä toimintojaan.

1.1 Tutkimuksen tavoitteet

Opinnäytetyössäni halusin selvittää, onko Kokkolan yrityksillä resursseja ja halukkuutta ottaa yrityksiinsä kansainvälisiä opiskelijoita harjoitteluun. Halusin tutkia, ovatko he

kiinnostuneita ulkomaalaisista harjoittelijoista vai eivät. Tavoitteenani on, että opinnäytetyöstäni olisi hyötyä koulussani opiskeleville ulkomaalaisille ja että he löytäisivät vaivattomammin harjoittelupaikkoja Kokkolasta.

1.2 Tutkimuksen menetelmät

Suoritin kyselyn postikyselynä Kokkolan yrityksille, jotka valittiin tutkimukseen lähinnä yrityksen koon, toimialan ja kansainvälisen toiminnan perusteella. Selvitin yrityksiltä monivalintakysymyksiä sekä avoimin kysymyksiä heidän mielipidettään ulkomaisten opiskelijoiden ottamisesta harjoitteluun. Halusin myös tietää heidän jo mahdollisia kokemuksiaan ulkomaisista harjoittelijoista ja mitä mieltä he olivat harjoittelun sujumisesta. Saamieni vastausten pohjalta analysoin tuloksia ja olen niiden pohjalta tehnyt johtopäätöksiä asiasta ja esittänyt kehittämisehdotuksia, joita voisi käyttää apuna kansainvälisten opiskelijoiden harjoittelunhakuprosessissa.

1.3 Opinnäytetyön perussisältö ja rakenne

Luvussa 2 olen kertonut teoriaa siitä, miten koulutus on kansainvälistynyt ja mitä se tarkoittaa. Kerron opiskelijaliikkuvuudesta, joka käsittää vaihto-opiskelijat, tutkinto-opiskelijat ja harjoittelijat. Olen myös tarkastellut lähemmin, miten kansainvälisyys näkyy Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa. Kerron lisäksi ammattikorkeakoulun harjoittelusta ja ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden harjoittelusta. Luvussa 3 kerron yritysten kansainvälistymisestä, milloin se on alkanut ja miten se näkyy yrityksissä. Kirjoitan myös ulkomaalaisesta työvoimasta suomalaisissa yrityksissä ja kansainvälisen harjoittelijan hyödyistä yritykselle. Luku 4 kertoo tutkimusmenetelmiä, tutkimusongelmaa ja tutkimuksen tavoitteita. Myös luvussa 4 kerron tutkimuksen tuloksista, jotka olen analysoinut, ja luvussa 5 esitän johtopäätöksiä tutkimuksen pohjalta sekä annan kehittämisehdotuksia.

2 KOULUTUKSEN KANSAINVÄLISTYMINEN

Jan Figel, Euroopan komission koulutuksen ja harjoittelun vastuhenkilö, sanoi vuonna 2006 Moskovassa pidetyssä G8 koulutusministerien kokouksessa, että koulutuksen kansainvälistyminen on täyttä totta. Hän sanoi, että Erasmus – ohjelma on suosittu ja muut maat katselevat miten voisivat ottaa oppia Eurooppalaisen koulutuksen yhteistyöstä. Kun ihmisiä muuttaa ulkomaille työtä tekemään, heidän pätevyytensä pitäisi ottaa huomioon. Ministerien mielestä koulutus on työelämään ja elämään tarvittavien taitojen kehittämistä ja omaperäisten yhteisöjen rakentamista. (Education+training 2006.)

Koulutus on kansainvälistynyt viime vuosina nopeasti ja koulutuksen kansainvälistymistä tuetaan monilla mahdollisilla tavoilla. Opetusministeriön mukaan ulkomailla suoritettuja opintojaksoja tukemalla ja myös ulkomailla tehtyjen opintojen hyväksilukemista tehostamalla ammatillisen koulutuksen kansainvälistymistä edesautetaan. Opetusministeriö myöntää valtionavustusta joka vuosi ammatillisen koulutuksen kansainvälistämiseen. Nämä avustukset on lähinnä tarkoitettu kehittämishankkeisiin, joita toteutetaan kansainvälisenä yhteistyönä. Miten kansainvälinen yhteistyö sitten näkyy yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa? Se näkyy siten, että englanninkielistä opetusta on lisätty ja mahdollisuuksia lähteä opiskelijavaihtoon on edistetty ja myös Venäjä-osaamista ja yhteistyötä on vahvistettu. Tavoitteena on myös lisätä ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden ja vaihto-opiskelijoiden määrää.

Opetusministeriö on listannut monta syytä, miksi korkeakoululaitoksen ja tieteen kannattaa kansainvälistyä:

- Korkeakouluilla on keskeinen merkitys talouden ja yhteiskuntaelämän kansainvälistäjinä.
- Korkeakoulut vetävät puoleensa ulkomaista korkeasti koulutettua työvoimaa ja ulkomaisia investointeja. Verkottumalla kansainvälisesti korkeakoulut vahvistavat toimialueensa kehityspotentiaalia, yleistä osaamisen tasoa, resurssipohjaa, kilpailu- ja innovaatiokykyä sekä alueen elinkeinoelämän monipuolistumista.
- Suomalaisen kulttuurin vaaliminen ja edistäminen osana maailman kulttuurien moninaisuutta kuuluu sivistysvaltion koulutus- ja tutkimuslaitosten tehtäviin.

- Kansainvälinen liikkuvuus antaa mahdollisuudet työskennellä ja verkostoitua oman alan huippujen kanssa, päästä osalliseksi heidän opetuksestaan ja hyödyntää korkealaatuisia infrastruktuureja sekä perehtyä uusiin tutkimusmenetelmiin, tutkimusaloihin ja ideoihin.
- Ulkomainen tutkija- ja opettajakunta tuo mukanaan uutta osaamista ja uusia vaikutteita korkeakoulujen toimintaan.
- Ulkomailla tapahtuva opiskelu ja työskentely parantavat liikkujan kielitaitoa ja työmarkkina-asemaa sekä lisäävät kulttuurien ja yhteiskuntien keskinäistä ymmärrystä.
- Monimuotoiseen kansainväliseen verkostoitumiseen liittyy suuri määrä hiljaista tietoa, joka on koulutuksen ja tieteen kehityksen sekä yhteiskuntien uusiutumisen kannalta välttämätöntä.
- Kansainvälistyminen edistää yksilön henkistä kasvua ja globaalin vastuun ymmärtämistä.
- Globaalien ongelmien ratkaiseminen edellyttää kansainvälistä yhteistyötä.
- Koulutuksen, tieteen ja teknologian globalisoitumiseen osallistuminen ja siihen vaikuttaminen EU:ssa, OECD:ssä, Unescossa ja muilla kansainvälisillä foorumeilla on Suomen taloudellisten ja kulttuuristen etujen mukaista. (Opetusministeriö 2009.)

Vuosien 1999 ja 2000 vaihteessa valmistui ensimmäinen kansainvälistymisen strategia. Se määrittää koulutuksen kansainvälistymisen tavoitteita vuoteen 2010 saakka. Perustana strategisille linjauksille ja toimenpide-ehdotuksille on kansainvälisestä toimintaympäristöstä johtuvat uudet haasteet sekä kehittämistarpeet. Suomen tutkintojen pitäisi olla kansainvälisesti katsottuna vertailukelpoisia ja tutkintojen siivittämät opiskelijoiden pätevyyydet mahdollisimman kilpailukykyisiä kansainvälisillä työmarkkinoilla. Haasteita ovat tulevaisuudessa työvoimapula sekä väestön ikääntyminen.

Eurooppalaisen koulutusalueen luominen vuoteen 2010 mennessä kulkee nimellä Bolognan prosessi. Tärkeimpiä asioita tässä koulutusalueen luomisessa on muun muassa se, että tutkintorakenne on kaksiportainen bachelor-master-tutkinto, mitoitus- ja siirtojärjestelmä opintosuorituksissa on ECTS, tutkintoja sekä tutkintotodistuksia voidaan paremmin ymmärtää ja parantaa vertailtavuutta ja esteet liikkuvuudelle poistettaisiin. (Opetusministeriö 2001, 6.)

Korkeakoulujen uusi kansainvälistymisstrategia vuosille 2009–2015 valmistui 2009 vuoden alussa. Tämä kansainvälistymisstrategia kuuluu pääministeri Matti Vanhasen II hallitusohjelmaan. Strategia on korkeakoulujärjestelmän uudistamista. Kansainvälistymisstrategian tavoitteena on, että Suomesta tulisi kansainvälisesti houkutteleva ja vahva korkeakouluyhteisö. Tarkoituksena on, että korkeakouluyhteisö edistää yhteiskunnan toimimista ympäristössä, joka on kansainvälinen. Tarkoituksena on myös tukea sitä, että monikulttuurinen yhteiskunta kehittyisi tasapainoisesti ja kantaisi vastuuta, kun etsitään ratkaisuja maailmanlaajuisiin ongelmiin.

Kansainvälistymisstrategiassa on viisi päätavoitetta. Tavoitteena siis on, että korkeakouluyhteisö olisi aidosti kansainvälinen. Tavoitteena on tukea monikulttuurista yhteiskuntaa. Yritetään viedä eteenpäin osaamista, edistää maailmanlaajuisia vastuuta ja tuoda julki toimenpiteitä asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Kansainvälistymisstrategia saatiin valmiiksi kuuntelemalla sen tekemisen aikana muun muassa opiskelijoita korkeakouluissa, henkilöstöä ja sidosryhmien mielipiteitä. (Opetusministeriö 2009.)

Opetusministeriön selvitysmies Juha-Pekka Liljanderin mielestä ulkomaalaisia opiskelijoita pitäisi saada lisää Suomeen, koska sillä pystytään lisäämään työvoiman saatavuutta. Kun ulkomaiset opiskelijat opiskelevat maassa, he tutustuvat kulttuuriin, työelämään ja yhteiskuntaan paremmin kuin Suomessa olevat maahanmuuttajat. Täytyy ottaa myös huomioon se seikka, että suuret ikäluokat ovat siirtymässä eläkkeelle, joten työvoimaa poistuu enemmän kuin sen tilalle tulee työvoimaa. Ammattikorkeakouluilla ja yliopistoilla ei ole selkeää ja toimivaa ulkomaalaisten opiskelijoiden rekrytointipolitiikkaa. (Liljander 2004.)

2.1 Opiskelijaliikkuvuus

Opiskelijoiden liikkuvuus on koulutuksen kansainvälistymistä. Kansainvälistymisen tutkiminen on ollut tähän saakka aika pientä ja koulutuksen kansainvälistymistä on tutkittu lähinnä korkeakoulujen oppilasvaihdossa. Sen sijaan tutkinto-opiskelusta ulkomailla tiedetään hyvin vähän, ainoastaan jotain tilastollisia lukemia. (Aalto 2003.)

Kun mietitään kansainvälistä liikkuvuutta, mieleen tulee vaihto-opiskelijat, jotka suorittavat vain osan tutkinnostaan ulkomaan korkeakouluissa. Melkein huomiotta ovat jääneet ne opiskelijat, jotka suorittavat koko tutkintonsa ulkomailla. Nämä opiskelijat ovat huomattava osa opiskelijaliikkuvuutta kansainvälisesti mitattaessa. He ovat yhtä tärkeitä kuin kansainväliseen opiskelija-vaihtoonkin osallistuvat.

Opiskelijaliikkuvuus alkoi vaihto-opiskelun merkeissä 1980-luvun lopulla, mutta vasta 1990-luku oli vuosikymmen, jolloin kansainvälisyyden voidaan katsoa alkaneen. Se oli enemmänkin vaihto-opiskelun vuosikymmen. Erilaiset Euroopan Unionin vaihto-ohjelmat kuten Sokrates kuin myös monet kansainväliset opiskelijapalvelut ja englanninkieliset koulutustarjonnat näyttivät tietä kansainvälistymiselle. Niiden ansiosta opiskelijaliikkuvuus kasvoi nopeasti. Kymmenessä vuodessa vaihto-oppilaiden määrä kasvoi. Vaihto-oppilaita tuli Suomeen noin kahdestasadasta kuuteentuhanteen kymmenen vuoden aikana. Suomesta lähtevien vaihto-opiskelijoiden määrä on kasvanut kymmenessä vuodessa seitsemäntuhanteen opiskelijaan.

Hollantilainen Hans de Witt, joka on tutkinut korkeakoulutuksen kansainvälistymistä, luettelee taustat ja perustelut kansainvälistymiselle neljään eri luokkaan. Luokat ovat sosiaalis-kulttuurinen, akateeminen, taloudellinen ja poliittinen. Suomessa korkeakoulutuksen kansainvälisyyttä ovat ohjanneet niin koulutukselliset motiivit kuin myös taloudelliset motiivit, eli turvataan kansallinen kilpailukyky ja koulutetun työvoiman saaminen. Tavoitteena oli 1980- ja 1990-luvun vaihteessa päästä aluksi Euroopan talousalueen ja sitten Euroopan Unionin jäseneksi. Osallistuminen Euroopan integraatioon oli suurena vaikuttimena kansainvälistymiselle. Suomelle oli tärkeää kuulua Eurooppaan sekä alueellisen kiinnittymisen vuoksi että kansallisen identiteetin vuoksi. Tarkoituksena oli korkeakoulutuksen alueella osallistua kokonaan Euroopan Unionin koulutus- ja tutkimusohjelmiin. (Aalto 2003.)

Vuosille 1991–1996 asetettiin ensimmäiset numeeriset tavoitteet kansainvälisestä opiskelijaliikkuvuudesta. Vuosikymmenen loppuun mennessä 5000 suomalaista yliopistossa opiskelevaa opiskelisi ulkomailla. Myös ulkomaalaisten opiskelijoiden määrä Suomessa tulisi kasvaa. Tavoitteena oli vuosille 1999–2004, että joka vuosi noin 8000 ammattikorkeakoulun opiskelijaa on joko ollut opiskelemassa ulkomailla tai harjoittelussa. 1990-luvulla ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden määrä kasvoi, mutta kun tilastoja

katsotaan tarkemmin, heidän suhteellinen osuutensa kaikista opiskelijoista pysyi samana eli noin kahdessa prosentissa.

Suomalaisia tutkinto-opiskelijoita opiskeli ulkomailla kasvavassa määrin vuosituhaten vaihteeseen asti, jolloin heidän määränsä kuitenkin tasaantui. Suomen liittyttyä Euroopan Unioniin oli heidän määränsä 90-luvun puolessa välissä noin 6000, mutta sen jälkeen lukumäärä on ollut noin 5000. Vuonna 2003 Suomessa oli noin 7000 ulkomaalaista tutkinto-opiskelijaa. Suomalaisia tutkinto-opiskelijoita lähti opiskelemaan koko tutkinnon ulkomaille 5340 vuonna 2000. Lukumäärä on siitä laskenut vähän melkein joka vuosi. Vuonna 2006 suomalaisia tutkinto-opiskelijoita lähti ulkomaille 4360.

Suomalaisten tutkinto-opiskelijoiden suosikkimaat olivat vuonna 2000 Britannia ja Ruotsi, Britanniaan lähti 2105 opiskelijaa ja Ruotsiin 1054. Vuonna 2003 samat maat olivat edelleen suosituimpia, mutta Britanniaan lähti suomalaisia enää vain 1666 ja Ruotsiin 1089. Vuonna 2006 eniten suomalaisia tutkinto-opiskelijoita lähti opiskelemaan tutkintoaan niin ikään Britanniaan ja Ruotsiin, Britanniaan huomattavasti vähemmän eli 1460 ja Ruotsiin 904. Nytkin Viro on lisännyt suosiotaan suomalaisten tutkinto-opiskelijoiden keskuudessa, niin ikään Australian ja Tanskan suosio on noussut. (CIMO 2008.)

Kansainvälisille tutkinto-opiskelijoille on asetettu ensimmäistä kertaa numeerisia tavoitteita vuosituhaten alussa. Suomessa tulisi olla 10 000-15 000 ulkomaalaista tutkinto-opiskelijaa vuosikymmenen loppuun mennessä. Ulkomaalaisten osuus kaikista opiskelijoista olisi tuolloin neljä prosenttia kun se nyt on kaksi prosenttia. (Aalto 2003.)

Opetusministeriön mukaan, korkeakoulujen opiskelijaliikkuvuus pitäisi kasvattaa entisestään 28000 henkilöön vuodessa. Se tarkoittaa sitä, että vastavuoroinen opiskelijaliikkuvuus kaksinkertaistuisi siitä, mikä se nyt on.

Korkeakoulujen kansainvälistymisessä vieraskielinen koulutus on ollut avainasemassa ja on sitä edelleen. Se myös näkyy korkeakoulujen kansainvälisyysstrategioissa, joissa asiaan on kiinnitetty huomiota. Ammattikorkeakouluissa lähdettiin aluksi suunnittelemaan koko tutkinnon laajuisia englanninkielisiä koulutusohjelmia, ja tavoitteena oli kotikansainvälisyys. Suomi kuuluuikin Euroopan johtaviin maihin mitattaessa tutkintoon

johtavien koulutusohjelmien määrää, opiskelijoiden ja korkeakoulujen määrää. Opetuskielenä käytetään lähes poikkeuksetta englantia. Suomessa on myös paljon suomalaisia englanninkielisissä koulutusohjelmissa. (Aalto 2003.)

2.1.1 Ulkomaalaiset tutkinto-opiskelijat

Ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita ovat ulkomaan kansalaiset, jotka opiskelevat suomalaisessa korkeakoulussa ja suorittavat koko tutkintonsa vieraassa maassa. Tilastokeskus tilastoi ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita ja heihin sisällytetään myös perus- ja jatkotutkinnon suorittavat opiskelijat.

Ulkomaalaiset tutkinto-opiskelijat tulevat Suomeen lähinnä koulutuksen maksuttomuuden vuoksi ja korkeakoulujen hyvän maineen ansiosta. Ulkomaalaisten tietoon tulee niin ikään suomalaisen koulutuksen ja myös opetusolojen korkea taso, mikä saa ulkomaalaiset haluamaan juuri Suomeen vaihtoon tai tutkintoa opiskelemaan. Myös se, että Suomi on menestynyt hyvin monissa kilpailukykyä mittaavissa tutkimuksissa, houkuttelee ulkomaalaisia Suomeen. (K-P Nyt 2007.)

Tavoitteen mukaan vuonna 2010 Suomessa on 10000–15000 ulkomaalaista tutkinto-opiskelijaa. Suomi on yksi johtavista vaihto-opiskelumaista. Suomen suosio ei ole tutkinto-opiskelijoiden kohdalla yhtä suurta. Suomella ei ole samanlaista tunnettuutta kuin esimerkiksi Saksalla ja Ranskalla. Suomi ja ruotsi ovat vähän opiskeltuja kieliä maailmalla. Suomen sijainnista ei voi sanoa, että se olisi vetävänä tekijänä, vaikkakin on kiehtova ja erilainen. Suomella ei ole myöskään samanlaista suurta rekrytointia kuin muilla suurilla Euroopan mailla. Kansainvälisyyteen suhtaudutaan korkeakouluissa edelleen hieman kepeästi. Suomen yhteiskunta ei ole vielä ymmärtänyt täysin miksi ulkomaalaisten määrää pitäisi kasvattaa. (Liljander 2004.)

Ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita oli Suomen ammattikorkeakouluissa 2640 vuonna 2000. Vuonna 2004 heitä oli jo 3769. Kasvua on siis tapahtunut koko ajan. Ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita oli 5406 Suomen ammattikorkeakouluissa vuonna 2007 ja kun siihen lisätään vielä yliopistojen määrät, kokonaisluku oli kyseisenä vuonna 11 303.

Kansainvälisiä tutkinto-opiskelijoita on hieman enemmän yliopistoissa kuin ammattikorkeakouluissa. (Tilastokeskus 2008.)

Suomen korkeakoulujen tutkinto-opiskelijoista oli lukuvuonna 2004 – 2005 kansainvälisiä opiskelijoita 3,6 prosenttia. Se on aika vähäistä verrattuna vaikkapa Iso-Britanniaan, jossa kansainvälisiä tutkinto-opiskelijoita on 14 prosenttia. Mikään näistä ei vedä kuitenkaan vertoja esimerkiksi Australiaan, jossa prosenttiosuus on 17 prosenttia. (Airas & Zenkner 2007, 14.) Vuonna 2007 ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita oli 4,2 prosenttia verrattuna koko opiskelijamäärään. Jopa vuoteen 2006 on kasvua havaittavissa. Vuonna 2006 vastaava prosenttimäärä oli 3,6.

Maanosittain eniten tutkinto-opiskelijoita tulee Euroopasta, 36,9 prosenttia. Eurooppalaisia on ollut eniten Suomessa jo vuodesta 2000 lähtien. Toiseksi eniten Suomi on kiinnostanut opiskelumaana aasialaisia, vuonna 2007 peräti 33,8 prosenttia tutkinto-opiskelijoista tuli Aasian maista. Afrikkalaiset ovat myös alkaneet kiinnostua Suomesta opiskelumaana, koska Afrikasta vuonna 2007 tuli Suomeen jopa 25,2 prosenttia, kun taas vuonna 2000 afrikkalaisia oli vain 16,8 prosenttia. (Tilastokeskus 2008.)

Kiinalaisia tutkinto-opiskelijoita on ollut eniten Suomessa jo vuodesta 2000 lähtien vuoteen 2007 asti. Kiinalaisia on noin 17 prosenttia. Esimerkiksi vuonna 2000 kiinalaisia oli Suomessa 1011 ja vuonna 2004 jo 1382. Viiden kärkeen kuuluu myös aina vuodesta 2000 vuoteen 2007 toisena oleva Venäjä ja sen jälkeen Viro, Ruotsi ja Saksa. Venäjältä tulee noin 14 prosenttia tutkinto-opiskelijoista. Esimerkiksi venäläisiä oli 800 vuonna 2000 ja vuonna 2004 heitä oli 1127. Vuonna 2007 kiinalaisia tutkinto-opiskelijoita oli Suomen ammattikorkeakouluissa 1859 kun taas venäläisiä oli 1291. Vuonna 2007 virolaisia oli Suomen korkeakouluissa 681, kuitenkin enemmän kuin edellisvuosina. Ruotsalaisia tutkinto-opiskelijoita oli 532, vähemmän kuin edellisenä vuonna. Saksalaisia tutkinto-opiskelijoita oli kyseisenä vuonna 423, hieman enemmän kuin vuonna 2006. (Zirra 2006, 7-10; CIMO 2008.)

Opetusministeriön selvitysmies Juha-Pekka Liljander sanoo, että Suomi ei houkuttele tutkinto-opiskelijoita. Kansainvälisyyttä korostetaan yksityisellä tasolla, mutta se ei ole vielä täysin omaksuttu osaksi korkeakoulujen toimintakulttuuria. Esimerkiksi kansainvälistymisestä koituvia kustannuksia ei oteta täysin huomioon.

Ammattikorkeakoulujen strategisessa suunnittelussa käy myös ilmi kansainvälisyyden pinnallisuus. Strategiat, joita käytetään kansainväliseen toimintaan, ovat kovin irrallisia. Niitä ei ole yhdistetty ammattikorkeakoulujen muuhun toimintaan. Uskotaan, että Suomi ei voi pärjätä globalisoituvassa maailmassa ilman kansainvälistä osaamista (Liljander 2004.)

2.1.2 Vaihto-opiskelijat

Vaihto-opiskelu on osa opiskeluliikkuvuutta eli koulutuksen kansainvälistymistä. Suomi on ollut kohtalaisen kiinnostava maa ulkomaalaisten vaihto-opiskelijoiden näkökulmasta. Otetaan esimerkiksi lukuvuosi 2004 – 2005, jolloin Suomi oli kärkimaiden joukossa, kun mitataan miten paljon Suomesta lähti vaihtoon opiskelijoita ja Suomeen tuli opiskelijoita. Malta oli ensimmäisenä ja Suomi ja Tanska jaetulla toisella sijalla opiskelijoita vastaanottavina maina. Suomi oli kolmannella sijalla Maltan ja Espanjan jälkeen laskettuna lähteviä vaihto-opiskelijoita. Airas ja Zenkner kirjoittavat, että silti vähäinen kansainvälisyys on ongelmana Suomen korkeakoulujärjestelmille. Liikkuvuutta ei ole paljon ja se ei ole niin hyvää kuin voisi olettaa Suomen hyvän koulutusjärjestelmän vuoksi. (Airas & Zenkner 2007, 9, 13.)

Tilastojen mukaan kuitenkin kolmessakymmenessä vuodessa kansainväliseen vaihto-opiskeluun lähteminen on nelinkertaistunut. Tämä näkyy siten, että koko maailmassa oli noin 600 000 ulkomaista tutkinto-opiskelijaa vuonna 1975, kun taas vuonna 2005 heitä oli jo 2,7 miljoonaa. Pelkästään 2000-luvulla vaihto-opiskeluun lähtevien määrä on ollut kasvussa ja se on ollut keskimäärin 8 prosenttia. On ennustettu, että tämä kansainvälinen opiskelijaliikkuvuus vielä kasvaa tulevaisuudessa ja arvioiden mukaan vuonna 2020 heitä olisi 6 miljoonaa. (Airas & Zenkner 2007, 11.)

Vuonna 2007 Suomeen saapui 8400 ulkomaalaista opiskelijaa opiskelemaan vaihdossa. Vuonna 2006 vaihto-opiskelijoita oli noin 200 vähemmän. Vaihtoon lähti ulkomaille korkeakouluista vuonna 2007 yhteensä 8200 opiskelijaa. Edellisenä vuonna luku oli 400 vähemmän. Vuonna 2007 ensimmäisen kerran korkeakouluihin saapui enemmän vaihto-opiskelijoita kuin sieltä lähti vaihtoon ulkomaille.

Vaihto-opiskelijoista saapui Suomeen vaihtoon vuonna 2007 Euroopasta 86 prosenttia, pääosin Saksasta, Espanjasta, Ranskasta ja Puolasta. Aasian maista tulee Suomeen yhä enemmän opiskelijoita joka vuosi. Suomalaiset lähtevät edelleen eniten Eurooppaan, 69 prosenttia vaihto-opiskelijoista. Suomalaisen suosituimpia maita lähteä vaihtoon ovat Saksa, Espanja, Iso-Britannia ja Ruotsi, kuten edellisinä vuosina. Eurooppa ei kuitenkaan ole enää niin suosittu kuin ennen. Nykyään Aasia on lisännyt suosiotaan, varsinkin Kiina, Japani, Malesia ja Thaimaa. (Airas ym. 2007, 29-32; Zirra 2006, 19.)

Kun tarkastellaan vaihtoon lähtöä eri maanosiin, vuonna 2006 Suomesta lähtevistä opiskelijoista lähti Eurooppaan suurin osa, eli henkilömäärässä 6203. Aasiaan lähti toiseksi suurin osa eli 1019 henkilöä. Kolmanneksi eniten lähti Pohjois-Amerikkaan, mutta jo huomattavasti vähemmän, eli 620. Kuitenkin Suomesta lähtevien osuus Eurooppaan on pienenemään päin. Vuonna 2004 osuus oli 77 prosenttia ja vuonna 2005 se oli 73 prosenttia. Aasia on herättänyt mielenkiintoa lähtevissä suomalaisissa opiskelijoissa enemmän lähiaikoina. Suomeen tuli vuonna 2006 kansainvälisiä opiskelijoita huomattavasti eniten Euroopasta, 87 prosenttia eli 7125 henkilöä. Aasiasta tuli Suomeen 604 ja Pohjois-Amerikasta 218 henkilöä. (Garam 2007, 21.)

Kansainvälisyyden liikkuvuusohjelmia on monia. Suomalaisen lähtevien opiskelijoiden keskuudessa suosituin on Sokrates/Erasmus – ohjelma. Vuonna 2006 ohjelman kautta lähti ulkomaille opiskelemaan 44,5 prosenttia. Sokrates/Erasmus on myös suosituin Suomeen tulevilla kansainvälisillä vaihto-oppilailla prosenttiosuuden ollessa 76,3. Muita suosittuja liikkuvuusohjelmia ovat korkeakoulun oma vaihtosopimus, itsejärjestetty Free mover – opiskelu tai -harjoittelu, ja Nordplus, johon kuuluu Pohjoismaat ja kaikki niiden itsehallintoalueet sekä Baltian maat. (Garam 2007, 6.)

2.2 Harjoittelu ammattikorkeakoulussa

Harjoittelu kuuluu osana ammattikorkeakoulun tutkintoja. Tarkoituksena harjoittelulla on, että opiskelija pääsee kokeilemaan oppimiaan teoretietoja käytännön työssä ja voi siten kehittää mahdollisuuksiaan itsenäiseen työskentelyyn. Harjoittelun tavoitteena on myös täydentää koulutusohjelman mukaista opiskelua ja niin ikään valmentaa tulevaisuuteen alan työtehtäviin sekä syventää oppitunneilla oppimia asioita. Harjoittelun olisi syytä olla

tarpeeksi sisällökästä ja se ei saisi olla väritöntä ja samanlaista koko ajan, vaan muuttua pikkuhiljaa haastavammaksi. Harjoittelu tulisi suorittaa sellaisessa työympäristössä, johon koulutusohjelma liittyy. Opiskelijan on mahdollista tehdä opinnäytetyönsä yritykseen liittyen missä suorittaa harjoitteluaan.

Harjoittelu on 30–120 opintopisteen laajuinen kokonaisuus ja laajuuden suuruus riippuu koulutusohjelmasta. Kokonaiskesto on siis noin 20–80 työviikkoa. Työtunnit viikossa ovat yleensä 37,5 – 40 tuntia. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkintoon kuuluu suurin harjoittelulaajuus, riippuen kuitenkin, mitä tutkintoa opiskelee. (COU 2009.)

Työharjoittelua, tai työssä oppimista ei ole aina arvostettu ammatillisissa oppilaitoksissa. Tämä näkyy siten, että valintapisteityksissä ammattikorkeakouluissa sitä on pudotettu moneen kertaan. Todettu on kuitenkin se asia, että työelämästä on peräisin suurin osa tietotaidosta, jota tarvitaan työelämässä. Nytemmin harjoittelua on tehty työssäoppimisjaksoilla. Oppiminen näin ollen perustuu opiskelijan työpaikalla kohtaamiin haasteisiin, tehtäviin ja toimiin. Opiskelija oppii soveltamalla toimintaa elämässä, joka on jokapäiväistä. (Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu 2006, 6.)

Tutkimusten perusteella opiskelijat oppivat työharjoittelussa hyvin, jos työilmapiiri on hyvä, työ on haasteellista ja sen on myös oltava monipuolista, mutta vastuullista. Tutkimuksissa on myös selvinnyt, että kokemukset töissä eivät ole aina opettavia tai sellaisia, jotka kehittävät. Näin ollen pitäisi lisätä työpaikkoihin yhteyksiä, harjoittelun ohjaus pitäisi olla tehokkaampaa ja palautteen antaminen kehittävää. Esimerkiksi Tampereen ammattikorkeakoulussa työharjoittelu on ollut kolmen kuukauden pituinen jakso. Keskustelua on myös käyty harjoittelun siirtämisestä kesälomien ajalle suoritettaviksi. Juuri kesällä kaikki opiskelijat hakevat työharjoittelu- tai kesätyöpaikkaa, ja näin ollen hieman huonoon asemaan joutuvat ne, joilla on vain vähän työkokemusta tai ei ollenkaan, koska taistelu kesätyöpaikoista ja harjoittelupaikoista on suuri.

Kyselyiden mukaan, opiskelijoiden hyvät ominaisuudet kuten se, että he ovat motivoituneita ja että heillä on hyvä asenne työtä kohtaan, nähdään positiivisina puolina ja saivat työnantajilta kiitosta. Se, että harjoittelija kehittyy, on työnantajien mielestä palkitsevaa. Työnantajat kokevat, että harjoitteluaan suorittavat opiskelijat tuovat lisäarvoa mukanaan ja kokevat, että harjoittelijat ovat iso lisä yrityksen toimintaan.

On todettu kyselyiden pohjalta, että opiskelijat oppivat parhaiten työharjoittelussa, kun he saavat tehdä oikeassa työympäristössä oman alan käytännön työtehtäviä. Se, että harjoittelijat saavat tehdä itse jotain itsenäisesti, opettaa. Opettavaisia asioita ovat muun muassa, että kohtaa uusia asioita, käytäntöön voidaan soveltaa teoriaa sekä ongelmien ratkominen. Se on hyödyllistä, kun opiskelijat näkevät käytännössä, miten yritys toimii. Harjoitteluraporttien kautta on saatu tietoon se tosiasia, että myös rutiinin omaiset työtehtävät opettavat, ja opettavat varsinkin niitä, joilla ei ole paljoa työkokemusta. Myös monipuolisuus nähdään opettavana tekijänä. (Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu 2006, 6-8.)

2.2.1 Ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden harjoittelu

Tutkimusten mukaan harjoittelu näyttäisi olevan ongelma melkein kaikille ulkomaalaisille tutkinto-opiskelijoille. Suurin osa erääseen tutkimukseen osallistuneet opiskelijat sanoivat harjoittelun olevan jopa hidastava tekijä, joka saattaa hidastuttaa opintojen kulkua. Sama ongelma näytti olevan joka puolella Suomea, joten korkeakoulun sijainnilla ei ole ongelman kanssa tekemistä. (Aalto 2003.) Liljanderin mukaan ammattikorkeakouluissa opiskelevien ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden opintoja haittaavana ongelmana on työharjoittelun järjestäminen. Työharjoittelu kuitenkin kuuluu osana tutkintoon. (Liljander 2004.)

Suomen ammattikorkeakouluopiskelijakuntien liiton (SAMOK ry) tekemässä tutkimuksessa, mikä on tehty ulkomaalaisille tutkinto-opiskelijoille ammattikorkeakouluissa, vastanneista jopa 28 prosenttia kertoi, että eivät ole löytäneet harjoittelupaikkaa ollenkaan. Se on hälyttävän korkea osuus. Yhdeksällätoista prosentilla oli ollut vaikeuksia löytää harjoittelupaikkaa. Verrattuna suomenkielisiin opiskelijoihin, eivät ulkomaalaiset olleet tehneet työharjoitteluaan vielä toisenakaan opiskeluvuotena, kun taas monet suomalaiset olivat. Ulkomaisista opiskelijoista viidesosa oli suorittanut harjoittelunsa sekä Suomessa että ulkomailla, kun suomalaisista niin oli tehnyt ainoastaan viisi prosenttia. Tutkimuksen perusteella aasialaisilla ja afrikkalaisilla opiskelijoilla vaikutti olevan eniten vaikeuksia harjoittelupaikan löytämisen kanssa. EU- ja ETA- maan kansalaiset eivät niin herkästi olleet kohdanneet vaikeuksia löytää harjoittelupaikkaa.

Joillakin ammattikorkeakouluilla on erilaisia projekteja harjoittelupaikan hakuun, mutta niistä huolimatta on paljon vaikeuksia. Kun tarkastellaan harjoittelunsa jo suorittaneita ulkomaalaisia, kolmasosa oli tyytyväinen harjoitteluunsa. Vähän yli viidennes oli tyytymätön. Tyytyväisimpiä olivat opiskelijat, jotka tulivat EU- ja ETA- maista ja tyytymättömiä olivat aasialaiset.

SAMOK ry:n tutkimus kertoo, että pääkaupunkiseudulta löytyy eniten harjoittelupaikkoja ja siellä ammattikorkeakoulussa olevat olivat tyytyväisimpiä harjoitteluunsa. Eräässä avoimessa kysymyksessä ammattikorkeakoulujen parhaimpana ja myös ikävimpänä puolena pidettiin tutkintoon kuuluvaa harjoittelua. Harjoittelu on hyödyllistä, mutta harjoittelupaikkaa on vaikea löytää. Vastaajat halusivat enemmän tukea koululta ja myös kontakteja. Työssä opiskelun ohella sanoi käyvänsä puolet kyselyyn vastanneista ja pääosalla heistä työn tarkoituksena oli tarve työstä saamaan rahaan. He siis joutuvat työskentelemään, jotta voisivat turvata toimeentulonsa. Vastaajista monet sanoivat, että on vaikea tutustua suomalaisiin ja enemmän saisi olla kursseja, joilla ulkomaalaiset ja suomalaiset saavat työskennellä yhdessä eikä omissa ryhmissään. Toivottiin myös kursseja, jotka liittyisivät Suomen kulttuuriin, niin kulttuuri tulisi heille tutummaksi. Toivottiin myös, että koulu voisi auttaa tuomaan suomalaiset ja kansainväliset opiskelijat yhteen.

Kyselyn mukaan, suurin osa vastaajista olisi valmis jäämään Suomeen, jos saisi Suomesta töitä. Moni myös halusi jäädä Suomeen jatkamaan opintoja. Monet olivat kuitenkin todella huolissaan, että saisivatko he työpaikkaa Suomesta, koska jo harjoittelupaikan saamisessa oli ollut ongelmia. Toisaalta valmistumisen jälkeen kansainvälisillä tutkinto-opiskelijoilla on vain puolen vuoden oleskelulupa ja siinä ajassa voi olla aika hankala löytää työtä. Useat vastanneista halusivat työn etsintään apua joko valtiolta tai ammattikorkeakoululta. Koska kansainväliset opiskelijat ovat hankkineet koulutuksensa Suomessa, se lisää todennäköisyyttä siihen, että ulkomaalainen voisi työllistyä Suomessa. Ja kun kyseessä on korkeakoulututkinto, se nostaa todennäköisyyttä 7-12 prosenttiyksikköä. Kuitenkin työnantajat kokevat, että mitä kauemmasta kulttuurista opiskelija tulee, sitä riskialttiimpaa heidän palkkaaminen on. Ulkomaalaisten täytyy osoittaa osaavuutensa. Sillä on myös merkitystä, mitkä ovat työnantajien asenteet. SAMOK ry:n tutkimuksessa ei ole mukana Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita. Vaikka

kysely lähetettiin K-PAMK:n kansainvälisille opiskelijoille, vastanneita ei ollut tarpeeksi. (SAMOK 2008.)

Tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä käsitelleessä tutkimuksessa kysyttiin opiskelijoiden mielestä syitä, joiden avulla he ovat saaneet työpaikan. Ammatillinen osaaminen ja kielitaito olivat keskeisimpiä vastauksia, kuten myös persoonallisuus ja koulutus. Se, miten he olivat saaneet työpaikkansa, oli ystävien ja tuttavien kautta sekä korkeakoulun avulla. Yliopiston ulkomaalaisista tutkinto-opiskelijoista melkein puolet oli työllistynyt mielestään pätevyyttään vastaaviin työtehtäviin. Erityisesti luonnontieteitä ja tekniikkaa opiskelevat miehet, jotka olivat kotoisin Euroopasta, Aasiasta tai Pohjois-Amerikasta. (Aalto 2003.)

Edellisessä kappaleessa puhuttiin opiskelijoiden mielipiteitä. Tässä katsotaan työnantajien mielipiteitä. CIMO on tehnyt kyselyn työnantajille ja kyselyn mukaan suomen kielen taidon puuttuminen ja harjoittelijan ohjaus, jota hän tarvitsee, ovat esteinä ulkomaalaisen harjoittelijan palkkaamisessa. Heidän mielestään ulkomaalainen harjoittelija tarvitsee liikaa ohjausta ja vie aikaa henkilökunnalta. Yrityksessä työskentelemiseksi harjoittelija tarvitsee suomen kieltä. Niinpä työnantajat olivat sitä mieltä, että mieluummin suomalainen saa työharjoittelusta kokemusta kuin että työhön otettaisiin ulkomaalainen työharjoittelija. Jos sitten yritys haluaa kansainvälistyä sisältäpäin, kokevat he parhaaksi palkata ulkomaalainen töihin. Henkilöstö voi keskustella vieraalla kielellä työpaikalla, mikä on hyvä mahdollisuus kehittää kieltä. He saavat myös mahdollisuuden tutustua erilaiseen kulttuuriin, joka voi olla heille vieras. Jos harjoittelija puhuu vierasta kieltä ja hänellä on erilainen kulttuuri kuin muulla henkilöstöllä, se on elävöittävä vaikutus työyhteisöön. (Aalto 2003.)

On väitelty siitä, että onko merkitystä, osaako ulkomaalainen opiskelija suomea. Eräässä tutkimuksessa kävi ilmi, että ei ole suurta merkitystä, osaako opiskelija suomea vai ei työllistymisen kannalta. Kuitenkin toisen tutkimuksen mukaan, suomen ja ruotsin puutteellisuudella oli vaikutusta työllistymiseen. Tutkimuksessa ne opiskelijat, jotka olivat menestyneet kohtalaisen hyvin Suomen työelämässä, olivat länsimaalaisia, he osasivat suomen kielen taidon, heillä oli Suomesta saatua työkokemusta ja korkea koulutus. (Aalto 2003.)

SAMOK ry:n tekemän tutkimuksen mukaan ulkomaalaiset opiskelijat Suomen ammattikorkeakoulussa olivat suurin osa tyytymättömiä suomen ja ruotsin kielen kursseihin. Vastaajat korostivat miten vaikea on olla tekemisissä arkipäiväisten asioiden kanssa, kun kielenä on vain suomi. Myös tiedottamista englannin kielellä sanottiin olevan huonosti. Monet vastaajat totesivatkin, että kielenosaamisella ja työllisyydellä on yhteys. He siis olivat huomanneet, että Suomessa olisi hyvä osata suomen kieli, jos haluaa töihin Suomeen. Tosin kielitaito ei suoranaisesti takaa työ- tai harjoittelupaikkaa. Moni vastaajista oli sitä mieltä, että Suomen ammattikorkeakouluissa ei saa tarpeeksi suomen kielen opetusta. Tämä seikka oli jo tiedossa, koska suomen kielen kurssien vähäisyys tai jopa niiden kokonaan puuttuminen on käynyt ilmi jo aikaisemmista tutkimuksista. (SAMOK 2008.)

Jos ulkomaalainen opiskelija ei löydä harjoittelupaikkaa tai ei halua suorittaa työharjoitteluaan Suomessa ja haluaa suorittaa sen muualla, työharjoittelupaikan voi hankkia myös ulkomailta. Monelle ulkomaalaiselle tutkinto-opiskelijalle se ei ehkä ole käypä mahdollisuus, koska he eivät saa Suomessa opintotukea, joten ulkomaille työharjoitteluun lähteminen vaatii rahaa ja muuta varallisuutta. Suomalaiset opiskelijat säilyttävät opintotuen myös ulkomailla ollessaan työharjoittelussa tai vaihdossa. (Aalto 2003.)

Rovaniemen AMK, Oulun seudun AMK ja Kemi-Tornion AMK:n tekemän selvityksen mukaan korkeakoulujen ja yritysten kannattaisi pitää hyvää yhteistyötä yllä ja korkeakoulut keskenään pitää yhtä. Yhteistyön kannattaisi painottua esimerkiksi koulutukseen ja ulkomaalaisten harjoitteluun. Kansainvälisellä harjoittelijalla olisi hyvä olla ohjaaja, jolla on kielitaitoa ja näin hän pystyisi ohjaamaan ja auttamaan ulkomaalaista parhaiten. Joten on tärkeää, että harjoittelijoille järjestetään ohjausta. Yrityksen henkilökunnan kielitaito on myös tärkeässä asemassa ja heidän tulisi olla tarpeeksi rohkeita käyttää vierasta kieltä eikä vain suomea. Myös opiskelijoiden omatoimisuutta täytyisi tukea, jotta he löytäisivät itselleen harjoittelupaikan. Ilmoitukset harjoittelupaikoista olisi hyvä olla kirjallisesti saatavilla ja mahdollisesti pysyvää, eli joku tietty paikka, johon laitettaisiin aina ilmoituksia harjoittelupaikoista. Yrityksen koolla on myös merkitystä, voivatko, haluavatko ja pystyvätkö ottamaan kansainvälistä opiskelijaa harjoitteluun.

Yritys voi pitää ulkomaalaista harjoittelijaa suurempana riskinä kuin suomalaista. Yritykset eivät välttämättä näe kansainvälisen harjoittelijan palkkaamisen hyötyjä, vaan näkevät ainoastaan siitä koituvat mahdolliset lisäresurssit ja riskit. Yritysten tietoon olisi hyvä saattaa se, mitä opiskelijan ammattikorkeakoulu haluaa harjoittelijan työssäoppimisajalta. Harjoittelijan valmiudet työhön pitää olla tarpeeksi hyvät ja yrityksellä tulisi olla jotain tietoa ennakkoon harjoittelijasta. (Taavetti 2005.)

Jotta ulkomaalaisten opiskelijoiden opinnot Suomessa sujuisivat suuritta mutkitta, olisi työharjoittelupaikkojen hankkimisprosessia parannettava. Työnantajilla saattaa olla ennakkoluuloja ulkomaalaisista harjoittelussa ja niitä pitäisi hälventää korostamalla kansainvälistymisen mahdollisuutta esimerkiksi yhteistyöneuvotteluissa siten, että työpaikalla saadaan puhua vierasta kieltä ja saadaan tietää enemmän toisesta kulttuurista. (Liljander 2004.)

2.2.2 Suomeen tulevat harjoittelijat

Pelkästään harjoitteluun ulkomaille voi myös lähteä ilman, että suorittaa vastaanottavassa maassa koko tutkintoa. Tämä voidaan heijastaa vaihto-opiskeluun, jossa myös vain osa tutkintoa suoritetaan ulkomailla. Myös siis harjoittelun voi suorittaa ulkomailla. Harjoitteluun voi päästä jonkin yhdistyksen kautta tai itsenäisesti etsimällä harjoittelupaikan.

Harjoittelijoiksi kutsutaan niitä opiskelijoita, jotka opiskelevat joko korkeakouluissa tai sitten ammatillisissa oppilaitoksissa. He voivat myös olla vastavalmistuneita. Heidän täytyy olla 18 vuotta täyttäneitä ja opintoja ainakin vuoden verran suoritettuna. Heidän valmistumisestaan ei ole saanut kulua kahta vuotta enempää. Kun tarkastellaan harjoittelijoita, heillä yleensä on jo työkokemusta. Jotta harjoittelupaikan voi saada, sen edellytyksenä on usein hyvä kielitaito. Koska ulkomaalaiset ovat suunnitelleet suorittavansa harjoittelun ulkomailla, heidän työmotivaationsa on näin ollen hyvin korkealla. Suomen ulkomaalaiset harjoittelijat valitsevat lähinnä sillä perusteella, että suomalaisilla työnantajilla on muualla maailmassa hyvä maine. Harjoittelijoita tulee Suomeen monelta alalta ja monesta maasta. Työnantajien kannattaa käyttää hyväkseen sitä, että ulkomaalaiset harjoittelijat osaavat maassaan olevat toimintatavat ja tietävät maansa

kulttuurin. Yritys pystyy solmimaan jopa asiakassuhteita harjoittelijan kautta. Harjoittelijat antavat mahdollisuuden päästä mukaan oman maansa markkinoille. (CIMO 2009.)

Sytä, miksi suomalaiset yritykset palkkaavat ulkomaalaisen harjoittelijaksi suomalaisen sijaan, voi olla monia. Esimerkiksi yrityksen halu parantaa kielitaitoaan käyttämällä vierasta kieltä aktiivisesti ulkomaalaisen kanssa. Sitä ei voi kokeilla suomalaisen kanssa. Tämä oli myös syynä, miksi esimerkiksi Seinäjoen Sokos Hotel Vaakuna otti saksalaisen eikä suomalaisen harjoittelijan. Kyseinen saksalainen opiskelija halusi tulla Suomeen tekemään harjoitteluaan, koska haluaa tulevaisuudessa työskennellä kansainvälisessä yrityksessä. Hänen työnantajansa mukaan harjoittelu sujui hyvin, vaikka harjoittelija ei osannut suomen kieltä, mikä vähän oli hidasteena jossain tehtävissä esimerkiksi asiakaspalvelussa. Hänen erinomaisesta englanninkielen taidostaan ja äidinkielestään saksasta sen sijaan oli yritykselle paljon hyötyä. Saksalainen harjoittelija kertoi viihtyvänsä harjoittelussaan. Hänen mielestään suomalainen ja saksalainen työkuulttuuri eroavat hiukan toisistaan suomen ollen rennompia, vähemmän hierarkkisempiä mutta tehokas. Hän sanoo myös yrityksen auttaneen häntä käytännön asioiden järjestämisessä ja kehuu suomalaisien ystävällisyyttä. (CIMO 2003.)

Suomalainen Pöry Civil Oy sanoo, että yritys ottaa harjoittelijaksi opiskelijan, jolla on tehtävään tarvittava määrä koulutusta ja työkokemusta, siis toisin sanoen se etsii parasta miestä tai naista työtehtävään kansalaisuuteen katsomatta. Pöry Civil Oy:llä on suunnitteluprojekteja, joihin se tarvitsee ulkomaalaisia, joten siinä tapauksessa se ottaa harjoittelijaksi opiskelijan sieltä maasta, johon projekti on suunnattu. (CIMO 2007.)

2.3 Kansainvälisyys Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa voi vuodesta 2008 lähtien opiskella englannin kielellä kuutta eri koulutusohjelmaa. Vaihtoehdot ovat seuraavat: Degree programme in business, tourism, nursing, information technology, chemistry and technology, and industrial management. Vieraskielisissä koulutusohjelmissa opiskelee 30 maasta noin 200 opiskelijaa. (COU 2009.)

Miten kansainvälisyys on saanut alkunsa Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa? Pentti Jokelan mukaan kaikilla neljällä yksiköllä (Kokkola, Pietarsaari, Ylivieska ja Haapajärvi) on ollut jonkinlaisia kansainvälisiä yhteyksiä. Vuonna 1992 kesällä tehtiin muutamia vierailuja ulkomailla eri korkeakouluihin, minkä voidaan nähdä aloittaneen kansainvälistymisen Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa. K-PAMK:sta tehtiin vierailuja muun muassa Saksaan, Portugaliin ja Iso-Britanniaan.

Maaliskuun alussa 1993 esitettiin kansainvälistymissuunnitelma. Suunnitelmassa painotettiin muun muassa sitä, että koulun esitteet olisivat eri kielillä, opiskelijoille järjestettäisiin kansainvälistämiskoulutusta, liittyttäisiin erilaisiin kansainvälisyyttä edistäviin järjestöihin ja järjestettäisiin tukipalveluita opiskelijoiden kansainvälisiin asioihin. Erityistä huomiota kiinnitettiin ulkomailla suoritettavaan työharjoitteluun. (Jokela 1998, 37–38.)

Toisena lukuvuonna toteutettiin kansainvälistymissuunnitelmaa tehden lisäyksiä siihen, että opettajia kannustettiin opettelemaan vieraita kieliä ja koulutettiin opettajia pitämään vieraskielisiä luentoja. Ammattikorkeakoulu oli aktiivisesti osallisena Euroopan Unionin koulutusohjelmissa muun muassa Erasmus ja Comett – vaihto-ohjelmissa. Silloinen Kokkolan ammattikorkeakoulu valittiin myös Kaukoita-pilottikouluhankkeeseen vuonna 1994. (Jokela 1998, 43–44.)

Yhteyksiä hankittiin muun muassa Hong Kongista ja Singaporesta. Shanghain yliopiston ja Kokkolan ammattikorkeakoulun yhteistyösopimus kirjoitettiin vuonna 1995. Vuonna 1996 esiteltiin Leonardo da Vinci -koulutusohjelma. Todettiin, että vuonna 1996 Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakouluksi muuttuvalla koululla on 50 maassa yhteistyökumppaneita. (Jokela 1998, 70–71.) Helena Åkerlund, hallinnon ja kaupan koulutuslavastaava sanoo näin kansainvälisyydestä:

Tavoitteena on, että joka kolmas opiskelija suorittaa osan opinnoistaan ulkomailla vaihto-opiskelijana tai työharjoittelussa. Näiden avulla kartutetaan kielitaitoa ja eri kulttuurien tuntemusta, mikä tänä päivänä on välttämättömyys kaupan alalla.

Kokkolan yksikössä aloitettiin myös vuonna 1996 englanninkielinen BBA-tutkinto-ohjelma, johon otetaan niin suomalaisia kuin ulkomaalaisiakin. Se tähtäsi myös kansainvälisyyteen. (Jokela 1998, 113.)

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun yksikönjohtaja Hannele Teir sanoo eräässä lehtiartikkelissa, että tutkintojen kansainvälistyminen ja opiskeluvaihto ovat hyödyllisiä. Suomesta maailmalle lähtevien vaihto-opiskelijoiden kieli- ja kommunikaatiotaidot paranevat. Kehittymistä tapahtuu myös niillä suomalaisopiskelijoilla, jotka opiskelevat yhdessä ulkomaalaisten kanssa Suomessa. Teir sanoo, että pienehköt yritykset ovat oivaltaneet kansainväliset opiskelijat. Niiden yritysten sisällä ei ole tarpeeksi osaavaa ulkomaankauppaorganisaatiota. Teir sanoo myös, että niistä opiskelijoista, jotka palaavat omaan kotimaahansa, on etua suomalaisille yrityksille. Esimerkiksi monet kiinalaiset opiskelijat tekevät lopputyönsä Kiinassa toimivalle suomalaiselle yritykselle tai sitten menee töihin sellaiseen yritykseen. (K-P Nyt, 2007.)

Paikallisen sanomalehden artikkelissa haastateltiin K-PAMK:ssa opiskelevaa kahta nepalilaista opiskelijaa. He halusivat ennen kaikkea lähteä ulkomaille opiskelemaan, koska kansainvälinen tutkinto on maailmassa isossa arvossa. He valitsivat Suomen opiskelumaakseen, koska eivät halunneet mennä jonnekin, minne ”kaikki muutkin” menevät, eli Australiaan, Englantiin ja Yhdysvaltoihin. Saksa on suosittu vaihto-opiskelumaa, mutta saksan kieli olisi osattava ja saksan kielen hallitsemiseen menisi kauan aikaa. Nämä kaksi nepalilaista alkoivat miettiä Euroopan maita, joissa voisi opiskella englanniksi, ovathan he opiskelleet englantia jo monta vuotta. He huomasivat, että tällaisia maita ei ole montaa. Sitten he huomasivat Suomen, ja kaiken lisäksi isona plussana Suomessa saa opiskella ilmaiseksi. Toisen mielestä oli plussaa se, että Suomessa teknologian ja tietotekniikan kehitys ovat huipputasoa. Hän oli myös lukenut, että suomalaiset ovat OECD-maiden parhaimpia luonnontieteiden ja matematiikan taidoissa. Toinen sanoo halunneensa Suomeen englanninkielisen koulutusohjelman vuoksi ja koska koulutus on ilmaista. Hän oli myös kuullut, että Suomen koulutusjärjestelmä on erittäin hyvätasoinen sekä toimiva. Heidän kummankin mielestä elämä Suomessa on jossain määrin hankalaa, jos ei puhu suomea. He kumminkin puhuvat suomea varsin hyvin. He ovat käyneet muutaman pakollisen suomen kielen kurssin. Koulu maksaa myös lisäkursseja, jos ulkomaalaiset opiskelijat haluavat niitä. Suomea voi opiskella

työväenopistossa. Nepalilaiset sanovat, että kielimuurin takia heillä ei ole paljon paikallisia ystäviä.

Opetuksen taso on nepalilaisten mielestä kiitettävä K-PAMK:ssa. Mutta he sanovat olevansa tyytymättömiä siihen, että heidän täytyy suorittaa harjoittelu pakollisena. He eivät tiedäneet, että sellainen täytyy suorittaa. Nepalilaiset sanovat, että harjoittelupaikkojen löytäminen on vaikeaa suomalaisille puhumattakaan ulkomaalaisista opiskelijoista täällä. Heidän mukaansa yritykset sanovat melko suoraan, että ilman suomen kielen hallintaa sinua ei tarvita. Se on aika rankkaa ulkomaalaisille opiskelijoille, ottaen huomioon kuinka vaikea kieli suomi on, ja sitä ei voi oppia hetkessä. Lama heikentää tilannetta vielä entisestään. Koulu yrittää auttaa harjoittelupaikkojen etsimisessä, mutta silti tilanne ei ole kovin hyvä. Valmistuminen voi hyvinkin lykkäytyä harjoittelupaikan puuttumisen vuoksi. He sanovat, että pakollinen harjoittelu pitäisi olla tiedossa jo ennen kuin tekee päätöstä tulla opiskelemaan Suomeen.

Vaihto-opiskelijat eivät saa opintotukea, joten heidän täytyy jotenkin itse rahoittaa asumiskulut ja kaikki muut kulut itse. On hankalaa löytää osa-aikaista iltai- tai viikonlopputyötä. Siihen pitäisi varautua etukäteen, että työtä on vaikea löytää Suomesta. Nepalilaiset sanovat, että harjoittelupaikkojen ja työpaikkojen puuttuminen on isompikin ongelma. Ulkomaalaiset vain käyvät Suomessa opiskelemassa ilmaiseksi ja sitten valmistuttuaan he menevät tietoinensa ja taitoinensa takaisin kotimaahansa. Siispä nepalilaiset miettivät, että jos yritykset eivät halua ottaa kansainvälisiä opiskelijoita harjoittelijoiksi, miten tänne voisi kotiutua ja olla osana yhteiskuntaa. Yritysten ottaessa ulkomaalaisia harjoitteluun, Suomi saisi työvoimaa ja verotuloa. Suomessa mietitään tällä hetkellä eläkeiän kohottamista ja keinoja työurien pidentämiseen. Nepalilaisten opiskelijoiden mielestä kansainvälisen työvoiman hyödyntäminen on erittäin hyvä ratkaisu siihen. (Kauppinen 2009.)

Kun tarkastellaan kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden määrää Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa, vuonna 2000 ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita oli 46 eli 1,7 prosenttia. Vuonna 2001 oli 45 ulkomaalaista tutkinto-opiskelijaa eli 1,5 prosenttia kaikista opiskelijoista. (Aalto 2003.) Vuonna 2006 koko tutkintonsa K-PAMK:ssa suoritti 70–80 kansainvälistä opiskelijaa. Suurin osa heistä oli Kiinasta. (K-P Nyt 2007.)

Kun katsotaan lähemmin Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun opiskelijaliikkuvuuden kehitystä vuosina 2005 – 2006 huomataan, että kehitystä on tapahtunut. Vuonna 2005 Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulusta vaihto-opiskeluun lähti 130 opiskelijaa ja vuonna 2006 lähti 140 opiskelijaa. Muutos on 7,7 prosenttia. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakouluun tulevia kansainvälisiä opiskelijoita oli 79 vuonna 2005 ja 89 vuonna 2006. Muutos on siis 12,7 prosenttia. (Garam 2007, 9, 11.) Vuonna 2007 Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakouluun tuli 87 ulkomaalaista opiskelijaa vaihtoon. Ulkomaille vaihtoon lähti ainoastaan 98 suomalaista. (CIMO 2008.)

Opiskelijaliikkuvuus on tasapainossa, kun vaihtoon lähtevien ja vaihtoon tulevien määrä on mahdollisimman sama. Tarkastellaan nyt tätä tilannetta Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa. K-PAMK:sta siis lähti ulkomaille 140 opiskelijaa ja K-PAMK:hon tuli 89 vuonna 2006. Suhde on näin ollen 63,6. Se tarkoittaa siis sitä, että opiskelijaliikkuvuus ei ole tasapainossa. K-PAMK:sta lähtee ulkomaille enemmän opiskelijoita kuin sinne tulee. (Garam 2007, 9, 11.)

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun tärkein yksittäinen yhteistyökumppani on Shanghain yliopisto. Kiina tuli yhdeksi pääkohteeksi jo 1990-luvun alkupuolella. K-PAMK välittää Kiinaan opiskelijoita jo koko Suomesta, maahan lähtijöistä kaksi kolmannesta on suomalaisia. K-PAMK oli vuonna 2007 Suomen neljänneksi kansainvälisin ammattikorkeakoulu, kun sitä mitataan opiskelijavaihdolla sekä ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden määrällä. (K-P Nyt 2007.)

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu on asettanut kansainvälistymisen tavoitteita vuoteen 2009 mennessä. Vuonna 2004 K-PAMK:sta oli lähtenyt yli kolmen kuukauden ulkomaan vaihtoon ja tullut Suomeen vaihtoon tai harjoitteluun 6846 opiskelijaa. Tavoite vuodelle 2009 on 9000 opiskelijaa. Ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita oli vuoteen 2004 sen sijaan 3726 opiskelijaa. Vuoteen 2009 tavoite nousee viiteentuhanteen opiskelijaan.

K-PAMK:lla on vuosina 2007–2009 tavoitteena kehittää kansainvälisyyttä kehittämällä liikkuvuutta niin määrällisesti kuin laadullisestikin. Vuoden 2007 alkupuolella haettiin ECTS-laatuileimaa. Kansainvälinen harjoittelu on myös kehityksen alla. Myös kotikansainvälistymistä pyritään kehittämään. K-PAMK:ssa pyritään myös painottamaan muun muassa uusia englanninkielisiä koulutusohjelmia ja luoda opintokokonaisuuksia,

jotka ovat niin ikään englanninkielisiä. Haastetta toiminnalle antavat omalla painollaan kansainväliset EU-hankkeet. Tavoitteena mainitaan myös tilaisuuksia, jotka annetaan opettajille, että he voivat ottaa osaa muun muassa kansainvälisiin konferensseihin ja muuhun yhteistyöhön.

Ulkomailla sijaitsevat korkeakoulut, joiden kanssa K-PAMK on yhteistyössä, voivat myös ottaa osaa tutkimus- ja kehityshankkeisiin, joita on ammattikorkeakoulussa. Kotikansainvälistymistä parantaa se seikka, että opettajat lähtevät entistä useammin opettajavaihtoon lisääntyneiden englanninkielisten koulutusohjelmien ansiosta. Myös kansainvälisillä yhteistutkinnoilla on osaa tähän. Kotikansainvälistymisohjelmaa alettiin käyttää vuonna 2007 ja se on ammattikorkeakoulun tekemä. Siinä annetaan opiskelijoille, jotka eivät osallistu opiskelijavaihtoon, kansainvälistymistaitoja. Näin opiskelijat tulevat enemmän tutuiksi monikulttuurisuuden kanssa. Ulkomaalaisia opettajia saapuu vaihtoon Suomeen ja järjestetään kansainvälisiä seminaareja. Tarkoituksena on myös syventää yhteistyötä niiden tärkeimpien korkeakoulujen kanssa, keiden kanssa tehdään yhteistyötä.

K-PAMK listaa tavoitteekseen myös sen, että joint degree-yhteistutkintoja kehitetään. Verkostoitumisen hyviä seurauksia ovat muun muassa järjestelmällinen liikkuvuus, kasvamassa määrin olevat asiantuntijavaihdot sekä kansainvälinen benchmarking. Keski-pohjanmaan ammattikorkeakoulu on ollut osallisena PINNET-verkoston ja Aasia-verkoston toiminnassa. Myös kulttuurivientihankkeita pannaan toimintaan Kaukoidän suuntaan ja Venäjä-osaamista parannetaan, kun järjestetään muun muassa opiskelijavaihtoja Venäjälle. (Opetusministeriö 2006.)

Vuonna 2004 Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa pidettiin harjoittelun kehittämisseminaari. Seminaarissa keskusteltiin muun muassa ulkomaalaisten opiskelijoiden harjoittelumahdollisuuksista. Keskusteluissa kävi ilmi, että tutkinto- ja vaihto-opiskelijoiden harjoittelupaikkojen hankkiminen ei ole saanut tarpeeksi huomiota. Ulkomaalaiset opiskelijat joutuvat liiaksi hoitamaan harjoittelupaikan hankkimisen yksin. Seurauksena on ilmennyt muun muassa vakavia itsetunto-ongelmia ja jotkut ovat joutuneet keskeyttämään opintonsa.

Keskusteluissa otettiin esille eräs esimerkki. Helsingin ruotsinkielisen ammattikorkeakoulun Arcadan kansainvälinen opiskelija soitti ensin yritykseen. Siinä

vaiheessa opiskelija oli hyväksytty harjoittelijaksi, mutta paikan päälle ilmestyttyään hän ei enää saanutkaan harjoittelupaikkaa. Tämä on valitettavaa ja tätä ei saisi tapahtua, oli sitten kyseessä suomalainen tai ulkomaalainen työharjoittelupaikan etsijä. Seminaarin puheenjohtajan mielestä oppilaitosten täytyy ottaa vastuu. Kaikki eivät löydä nopeasti harjoittelupaikkaa ja etsivät sitä jopa puolitoista vuotta. Ongelmana on silloin myös se, että he eivät hävetessään uskalla ilmoittaa tästä omalle ammattikorkeakoululle.

Suomen kielen taidon puuttuminen nähdään mahdollisesti esteenä sille, että pk-yrityksissä otettaisiin ulkomaalainen työharjoittelija. Siihen voidaan löytää ratkaisu. Asiaa voidaan helpottaa esimerkiksi ottamalla käyttöön harjoitteluparisysteemin, jota on käytetty Jyväskylän ammattikorkeakoulussa. Kaksi opiskelijaa menee samaan harjoittelupaikkaan, toinen opiskelija on ulkomaalainen ja toinen suomalainen. Tämä tapa on hyödyllinen ja suomalainen voi tulkata ulkomaalaiselle kaiken tarvittavan. (Opetusministeriö 2006.)

Kaiken kaikkiaan kansainvälisyyteen tarjotaan hyvät mahdollisuudet Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa. Opiskelijat voivat valita, missä he suorittavat harjoittelunsa. Mahdollista se on suorittaa niin kotimaassa kuin ulkomaillakin. Myös vain osan harjoittelusta voi suorittaa ulkomailla. Yritykset pystyvät kotikansainvälistymään, kun ulkomaalaiset tutkinto-opiskelijat ja vaihto-oppilaat tekevät työharjoittelunsa suomalaisissa yrityksissä. Tällä tavoin yrityksen henkilöstön kielitaito paranee ja he saavat lisää tietoa vieraasta kulttuurista. Jos yritykset haluavat solmia kansainvälisiä suhteita, ulkomaalaiset harjoittelijat voivat olla siinä isona apuna. (COU 2009.)

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa Pietarsaaren yksikössä, kansainvälisen kaupan koulutusohjelmassa olevat opiskelijat ottavat osaa Procop – harjoitteluun. Procop – harjoittelu tarkoittaa, että harjoittelua on yrityksessä kaksi päivää viikossa toisen vuoden keväällä ja samalla kolme päivää opiskelua. Sama toistuu myös syksyllä kolmantena vuonna. Yhteensä tämän Procop – harjoittelun kautta kerätään kaksikymmentä opintopistettä. Loput kymmenen opintopistettä, jotka ovat tutkintoon kuuluvasta harjoittelusta jäljellä, opiskelija suorittaa vaikkapa kesän aikana kesätöinä. Pietarsaareissa panostetaan kielitaitoon, koska kielitaitoa tarvitaan kansainvälisessä kaupassa ja Pietarsaarihan on kaksikielinen kaupunki.

Tässä Procop – harjoittelussa käytetään pedagogisia menetelmiä, jotta voitaisiin tukea harjoittelun ja opiskelun integrointia. Pietarsaaren yksikkö on asettanut Procop – harjoittelulle tavoitteita. Niitä ovat muun muassa opiskelijan työllistymisen ja opinnäytetyön tukeminen, harjoittelijan kielitaidon vahvistaminen, sisäisen yrittäjyyden vahvistaminen ja työelämälähtöisyyden lisääminen opiskeluun, osaamisen kehittäminen ja opiskelun ja käytännön tehokas yhdistäminen. Jotkut opiskelijoista ovat näin saaneet kesätyöpaikan samasta yrityksestä tai saaneet opinnäytetyön toimeksiannon yrityksestä, jossa on työskennellyt. Harjoittelun avulla opiskelija pystyy luomaan siteitä työelämään tulevaisuuttaan varten ja osoittaa, mitä osaa.

Procop – harjoittelu lähti liikkeelle kokeiluna vuonna 1999. Sen jälkeen tätä harjoittelua on seurattu ja opiskelijoita haastateltu. Seurantojen pohjalta on voitu todeta, että työelämälähtöisyys opiskeluun on lisääntynyt, kielitaito on vahvistunut ja osaaminen kehittynyt. Harjoittelu on osoittanut, että se on tukenut muun muassa opiskelijoiden työllistymistä työelämään. Hyöty harjoittelusta näkyy käytännössä silloin, kun opiskelija on valmistunut ja on töissä. (Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu 2006, 25.)

3 YRITYSTEN KANSAINVÄLISTYMINEN

Kansainvälisyys on yrityksen strategiaa, ei vain pelkästään tavoite. Sillä turvataan yrityksen kilpailukyky ja myös pinnalla pysyminen. Voidaan sanoa, että kansainvälisyys on kasvustrategia. Tavoitteena voi olla muun muassa uusien tuotteiden kehittäminen uusille markkinoille tai sitten tavoitteena voi olla ainoastaan uusien markkinoiden hankinta jo olemassa oleville tuotteille tai olemassa oleville markkinoille uusien tai korjailtujen tuotteiden kehittäminen. Kansainvälistyminen on osa kasvuprosessia, joka yrityksessä on käynnissä. Yritys laajentaa ulkomaille kahdesta syystä. Joko kasvulle ei näy mahdollisuuksia kotimaassa, tai sitten mahdollisuudet kasvuun nähdään ulkomailla suuremmiksi kuin mitä kotimaassa. (Suvanto ym. 1993, 39.)

Seuraavassa on esitetty kirjallisuudessa esiintyviä lyhyitä määritelmiä yrityksen kansainvälistymiselle:

Kansainvälistyminen (Internationalization) väljästi esitettynä on sitä, että yrityksen ulkomaisen liiketoiminnan osuus kasvaa. (Suvanto & Vahvaselkä, 1993, 35.)

Internationalization is a corporate strategy, just like mergers, acquisitions and diversifications. (Majaro). (Suvanto ym. 1993, 35.)

International business includes all transactions that involve two or more countries. (Daniels-Radebaugh). (Suvanto ym. 1993, 35.)

Suvannon ja Vahvaselän mukaan syitä, jotka johtavat kansainvälisyyteen voi olla kahta erilaista. Ne voivat olla joko ennakoivia tai reagoivia syitä. Ennakoivia syitä ovat muun muassa, jos yrityksellä on vaikkapa ainutlaatuiset tuotteet tai jokin muu palvelu ja jos kannattavuus on hyvää yrityksessä. Ennakoiva syy on myös jos johto haluaa kansainvälistyä tai jos yrityksellä on etuja suurtuotannosta. Näitä ennakoivia syitä kutsutaan myös imutekijöiksi. Suvanto ja Vahvaselkä kertovat myös reagoivia syitä. Niitä ovat muun muassa jos yrityksellä on ylikapasiteettia tai ylituotantoa tai jos yrityksellä on painetta, jonka kilpailutilanne on saanut aikaan. Yksi reagoiva syy on myös, jos yrityksen

myynti on pienentynyt kotimarkkinoilla. Näitä reagoivia syitä kutsutaan myös painetekijöiksi.

Suomi sijaitsee suhteellisen kaukana muusta Euroopasta, joten Suomen sijainti on yksi tekijä, joka aiheuttaa perustamispaineen kansainvälistymisessä. Suomen on siis perustettava tytäryhtiöitä maihin, joita se pitää tärkeimpinään. Jotta kansainvälistä kysyntävoimaa voitaisiin hyödyntää, yrityksillä pitää olla jonkunlaista kilpailukeinon ylivoimaa. Kansainvälisyyttä voidaan edistää monilla tekijöillä muun muassa teknologian muutoksiin sopeutumisella, tuotteen elinkaaren jatkamisella, poliittisen edun saavuttamisella ja kansainvälisen kaupan vapautumisella. (Äijö 1992; Suvanto ym. 1993, 38.)

Kun yritys kansainvälistyy, organisaation kasvu tuo mukanaan erinäisiä ongelmia. Asiat pitää koordinoita, kontrolloida ja toteuttaa eri lailla, aivan uusilla tavoilla. Lisäksi täytyy ottaa huomioon muun muassa asioita, jotka ovat kielellisiä, kulttuurisia ja lainsäädännöllisiä. Yrityksen kansainvälistymisen edetessä pitemmälle tarve henkilöstön monipuolisuuteen lisääntyy. Otetaan esimerkiksi yritys, joka suunnittelee tytäryhtiön perustamista ulkomaille. Yrityksen on mietittävä, mistä palkataan ulkomaille lähteviä työntekijöitä. Ulkomaille lähtijöille, ekspatriaateille on annettava valmennusta tulevan työskentelymaan kulttuurista ja toimintatavoista. Kun heitä sitten valmennetaan lähtöön, tarvitaan siihenkin osaavaa henkilökuntaa. Lähtöön liittyy paljon hallinnollisen byrokratian hoitamista, mikä pitää sisällään muun muassa viisumia, verotusta kuin myös ihan asumisen järjestelyjä. Kaikki nämä vaativat, että yrityksellä on asiansa osaavaa henkilöstöä. Kyseiset asiat voi hoitaa myös esimerkiksi siihen erikoistunut ulkopuolinen yritys, mutta jos yrityksen suunnitelmassa on laajemmassa määrin kansainvälistyminen, on oman henkilöstön oltava tarpeeksi pätevää. (Ahokangas & Pihkala 2002, 132.)

Yrityksen kansainvälistymiseen liittyy myös ongelmia koskien kulttuurin johtamistehtäviä organisaatiossa. Yrityksen oma kulttuuri, tavat toimia sekä kansalliset ja paikalliset kulttuurikäsitykset vaikuttavat. Jos toimitaan yhdessä maassa, kulttuuri on oikeastaan aika puolueettomassa asemassa. Kun yrityksessä mennään kohti monikulttuurisuutta, yrityksen sisällä voidaan huomata olevan kulttuurinen eriytyminen, mikä sitten voi aiheuttaa tehottomuutta. Kansainvälistymisen alussa voi olla konflikteja, väärinymmärryksiä ja turhautumisia, jolloin niillä on kielteinen vaikutus. Myönteisinä vaikutuksina kulttuurien

rikkaus voidaan nähdä silloin, kun yritys sopeutuu ja samalla ottaa omakseen toimintatapoja, jotka hyväksyvät ja ymmärtävät eri kulttuureja. Monikulttuurisuus voi tuoda organisaatioon paljon uusia tuulia. Se voi tuoda kykyä luoda ideoita, erilaisissa tilanteissa tarvittavaa yrityksellistä venyvyyttä, mahdollisuuksien ja uusien tilanteiden vaatimaa kykyä tarttua niihin ja ymmärrystä lähtökohtiin ja tapoihin selvittää ongelmia, joita asiakkailla, yhteistyötahoilla ja työkavereilla on.

Kun tarkastellaan monikulttuurista ympäristöä, iso vaikutus siihen, miten ihmiset toimivat, on kansallisilla kulttuurieroilla. Hollantilainen professori Geert Hofstede (1980) on jakanut kansalliset kulttuurit neljään eri ulottuvuuteen. Nämä neljä ulottuvuutta ovat maskuliinisuus vastaan feminiinisyys, pieni valtaetäisyys vastaan suuri valtaetäisyys, individualismi vastaan kollektivismi ja epävarmuuden välttäminen vastaan epävarmuuden sietäminen. Suomi on Hofsteden mukaan feminiininen maa, suomalaiset ovat individualisteja ja valtaetäisyys on pieni. Suomessa ei niinkään vältetä epävarmuutta, mutta ei myös siedetä sitä. Suomen alhainen valtaetäisyys tarkoittaa esimerkiksi sitä, että valtaetäisyys esimiehen ja alaisen välillä on pieni. Näin on tasa-arvoisissa Skandinavian maissa. Feminiinisyydellä tarkoitetaan sitä, että elämän laatu on tärkeää ja ihmissuhteet tärkeitä, kun taas maskuliinisuus tarkoittaa sitä, että miehen ja naisen roolit ovat selvästi erilaiset ja tällaisessa kulttuurissa arvostetaan materiaa, kunnianhimoa, kilpailuhenkeä sekä itsevarmuutta. Kulttuurien välisiä eroja voidaan havaita, ja analysoida etäisyyksiä, joita on eri kulttuurien välillä Hofsteden ulottuvuuksia käyttäen. Näitä kansallisia kulttuurieroja on käytetty, kun on tehty yritysten kansainvälistymistä koskevaa tutkimusta. Se koski muun muassa vaikeuksia, joita ekspatriaatit ovat kokeneet, tai johtamiseen liittyviä ongelmia, joita johtajat ovat kokeneet kansainvälisissä organisaatioissa. (Ahokangas ym. 2002, 132–135.)

Söderqvist ja Holstius (2005) kertovat kirjassaan kuinka tärkeää on kielitaito ja kulttuurin tunteminen, kun yritys kansainvälistyy. Yrityksille tehdyn kyselyn mukaan lähes 57 prosenttia vastanneista oli sitä mieltä, että kielitaito on todella tärkeää yrityksen kansainvälisien toimintojen onnistumisessa. Vajaat 37 prosentin mielestä se on tärkeää. Vain noin kolme prosenttia oli sitä mieltä, että kielitaidolla ei ole niin suurta merkitystä yrityksen kansainvälistymisen onnistumisessa. Kyselyn mukaan suurin osa, eli yli 33 prosenttia vastanneista olivat sen kannalla, että kulttuurin tuntemus on todella tärkeää. Lähes 17 prosenttia piti sitä tärkeänä. Noin 13 prosenttia ei pitänyt kulttuurin tuntemusta

niin tärkeänä yrityksen kansainvälistymisnnostumisessa. (Söderqvist & Holstius 2005, 46–47.)

3.1 Yritysten kansainvälistymiskehitys

Kansainvälisyys käsitti vientiä kotimaasta ulkomaille vielä vuonna 1970. Siirryttäessä 1980-luvun alkuun, kansainvälisyys on ollut lähinnä ulkomaille tehtäviä tuotannollisia investointeja. Yrityksiä ostettiin ulkomailta ja uusia ulkomaisia yksiköitä perustettiin. Ennen kansainvälistyminen eteni vaiheittain ja vasta myöhemmin suomalaiset yritykset osallistuivat monimutkaisimpiin toimiin. Vienti yleensä aloitti kansainvälisen toiminnan ja vienti suoritettiin Suomen perinteisten yhteistyömaiden kuten Ranskan ja Saksan kanssa. Jälkeenpäin haluttiin myös laajentaa vientiä muun muassa Pohjois-Amerikkaan sekä muualle Eurooppaan. Kun ulkomaista vientiä oli koettu yrityksessä jo vuosikymmeniä, siirryttiin vasta monimutkaisempiin kansainvälistymismuotoihin, esimerkkinä tästä tuotannollinen toiminta ulkomailla. Tätä nykyä tilanne ei ole enää sama. Yritykset pyrkivät jo aikaisessa vaiheessa ulkomaan markkinoille mukaan. Varsinkin näin on teknologian alan yrityksissä, ne näkevät koko maailman mahdollisena markkina-alueena. Tästä seuraa, että ulkomaalaisia tytäryhtiöitä perustetaan jo siinä vaiheessa, kun kyseessä on tuotekehittely. Tällaista tuotekehitystä tehtiin aikaisemmin vasta sitten, kun kansainvälisyyskokemuksia oli saatu lisää.

Suurin osa Suomen kansainvälisestä viennistä suuntautuu EU-maihin, tärkeimpinä maina mainittakoon Ruotsi ja Saksa. Yhdysvallat on myös tärkeä vientimaakohde. Euroopan Unionin alueella sekä Yhdysvalloissa on eniten suomalaisia tytäryhtiöitä. Niiden ulkopuolella eniten on muualla Euroopassa Virossa ja Venäjällä, Latinalaisessa Amerikassa Brasiliassa ja Chilessä, Aasiassa ja Oseaniassa Australiassa sekä Singaporessa, Afrikassa Etelä-Afrikassa ja sitten myös Cayman-saarilla. Ulkomaaninvestoinnit ovat suomalaisyrityksissä kasvaneet nopeimmin Aasiassa. Varsinkin Kiina lukeutuu suosituimpiin yhteistyömaihiin. Nykyään Suomella on tytäryhtiöitä ulkomailla jo 90 maassa. Afrikka on ainut poikkeus Suomen kansainvälistymisessä. Afrikassa ei ole paljon suomalaisia tytäryhtiöitä tai yleensääkään suomalaista liiketoimintaa. Afrikan maista mainittakoon Etelä-Afrikka, jossa on jonkin verran suomalaisia yrityksiä. Kaikkiaan suomalaisyritykset ovat muuttuneet paljon. Kasvua on tapahtunut paljon ja siten, että

laajentumista on lisätty kansainvälisillä markkinoilla. Yritykset haluavat toimia mahdollisesti lähellä omia markkinoitaan, jonka vuoksi halutaan tuotantotoiminta keskittymään Suomen ulkopuolelle. Myös suuri osa investoinneista on suunnattuna kohti ulkomaita. (Trux, 2000, 86–88.)

Monet suuret yritykset Suomessa ovat saaneet alkunsa maahanmuuttajien käsistä. Nimet kuten Sinebrychoff, Stockmann ja Paulig ovat edelleen näkyvillä nykypäivänä. Ulkomaalaiset tarjoavat osaamistaan tulella Suomeen. Ulkomaaiset liikemiehet olivat avainasemassa, kun Suomi irrottautui Ruotsista ja osaamisesta oli puutetta. 1800-luvulla suurin osa tehtailijoista oli ulkomaalaisia. (Trux 2000, 119.) Joitain suurimpia ulkomaisia teollisuusalan yrityksiä Suomessa oli vuonna 1998 muun muassa ABB, jonka suomalainen tytäryhtiö on nimeltään ABB-Strömberg, Kvaerner, jonka suomalainen tytäryhtiö on Kvaerner Masa-Yards, Carlsberg, Sandvik ja NKF mainitakseni muutamia. (Trux 2000, 137.)

Kilpailukyky on kohentunut huomattavasti, kun yritysten toimintoja on siirretty tai ulkoistettu ulkomaille. Näillä toimilla on ollut yleensä suotuisa vaikutus kilpailukykyyn. Teknologian saatavuus, logistiikka ja toiminnan kustannukset ovat eri osatekijöitä kilpailukyvyssä. Yksi iso kilpailukyky on myös työvoimakustannukset ja monella yrityksellä toimintojen siirtäminen ulkomaille on ollut positiivinen asia. Suurin syy siihen, miksi yritykset ulkoistavat toimintoja tai siirtävät niitä ulkomaille, ovat työvoimakustannusten vähentäminen. (Rikama 2008.) Vaikeasti täytettäviä työpaikkoja on ollut eniten muun muassa palvelutyön, teollisen työn ja terveyden – ja sosiaalialan ammateissa tammikuussa 2008. Yritysten rekrytointiongelmien taustalla on ollut lähinnä työvoimapula, eli avoimeen työpaikkaan ei ole ollut hakijoita ja sitten myös vaikuttavat riittämättömät työkokemus ja koulutus. (Tuomaala 2008.)

3.2 Ulkomaalaiset tytäryhtiöt

Suomessa toimii suomalaisten yritysten joukossa myös ulkomaalaisia tytäryhtiöitä. Vuonna 2005 Suomessa toimi yli 3400 tytäryhtiötä, jotka ovat ulkomaalaisia. Kun katsotaan kaikkia yrityksiä Suomessa, vuonna 2005 oli ulkomaisten tytäryhtiöiden osuus 1,5 prosenttia. Vuonna 1996 niitä oli ainoastaan noin 1200. Ulkomaalaisten tytäryhtiöiden

lukumäärä on siitä vain kasvanut pikkuhiljaa. Kasvu vuoden 2004 ja vuoden 2005 välillä oli 3,5 prosenttia. (Tilastokeskus 2006, 23-25.) Vuonna 2007 Suomessa toimi yli 2800 ulkomaista tytäryhtiötä, joten niiden määrä on laskenut vuodesta 2005. Tytäryhtiöitä oli 47 maasta. Tytäryhtiöiden osuus oli 0,7 prosenttia kaikista yrityksistä Suomessa. (Tilastokeskus 2008.)

Rajoitukset, jotka koskivat ulkomaalaisomistusta, poistuivat vuonna 1993 Suomesta. Eniten ulkomaalaisia tytäryhtiöitä toimi vuonna 2005 tukku- ja vähittäiskaupan alalla, niin ikään myös vuonna 2007. Seuraavaksi eniten toimi kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelujen ja liike-elämän palvelujen toimialoilla. Kun lasketaan yhteen Suomessa toimivien ulkomaalaisten tytäryhtiöiden liikevaihdot, kokonaisliikevaihdoksi tulee 68 miljardia. Mitä tulee henkilöstön määriin, 189 000 henkilöä oli töissä ulkomaalaisissa tytäryhtiöissä Suomessa vuonna 2005. Se on 14,3 prosenttia, kun lasketaan kaikkien yritysten henkilömäärä. Eniten henkilöstöä oli teollisuuden alalla, noin 70 000 työntekijää. (Tilastokeskus 2006, 23–25.) Vuonna 2007 henkilöstä oli 222 000 ulkomaalaisissa tytäryhtiöissä Suomessa. Edelleen eniten oli töissä teollisuuden alalla, 74 000 henkilöä. (Tilastokeskus 2008.)

Eniten ulkomaalaisia tytäryhtiöitä oli naapurimaasta Ruotsista vuonna 2005. Seuraavaksi eniten Suomessa oli yhdysvaltalaisia tytäryhtiöitä ja kolmanneksi eniten oli saksalaisia tytäryhtiöitä. (Tilastokeskus 2006, 26, 28.) Vuonna 2007 eniten Suomessa toimi ruotsalaisia tytäryhtiöitä, sitten toiseksi eniten yhdysvaltalaisia tytäryhtiöitä ja kolmanneksi eniten britannialaisia tytäryhtiöitä. (Tilastokeskus 2008.)

TAULUKKO 1. Suomessa toimivien ulkomaisten tytäryhtiöiden lukumäärä maittain, 2004–2007 (Tilastokeskus 2008.)

Maa	Vuosi			
	2004	2005	2006	2007
EU-27-maat (1)	1 259	1 507	1 643	1 886
EU-15-maat	1 253	1 487	1 612	1 840
Ruotsi	499	563	585	698
Britannia	157	187	240	310
Saksa	198	239	255	273
Tanska	137	161	172	162
Ranska	75	109	110	119
Alankomaat	94	96	100	107
Italia	20	33	48	51
Luxembourg	20	13	24	35
Belgia	14	29	26	26
Irlanti	17	18	23	24
Itävalta	12	21	19	19
Muut EU-15-maat	10	18	10	16
Baltian maat	4	15	27	41
Viro	4	15	25	39
Muut maat (2)	636	735	861	921
Yhdysvallat	340	394	438	447
Norja	88	94	104	113
Sveitsi	75	72	95	93
Japani	49	66	82	84
Venäjä	27	34	33	37
Yhteensä (1)+(2)	1 895	2 242	2 504	2 807

Yllä olevasta taulukosta voidaan nähdä, että myös ranskalaisten ja Baltian maiden tytäryhtiöiden määrä on kasvanut vuodesta 2004 ja vuoteen 2007. Muun muassa itävaltalaisien ja irlantilaisten tytäryhtiöiden määrän kasvu ei ole ollut suurta. Niin ikään Venäjän tytäryhtiöiden määrä Suomessa ei ole kasvanut paljon näiden vuosien aikana.

3.3 Ulkomaalainen työntekijä

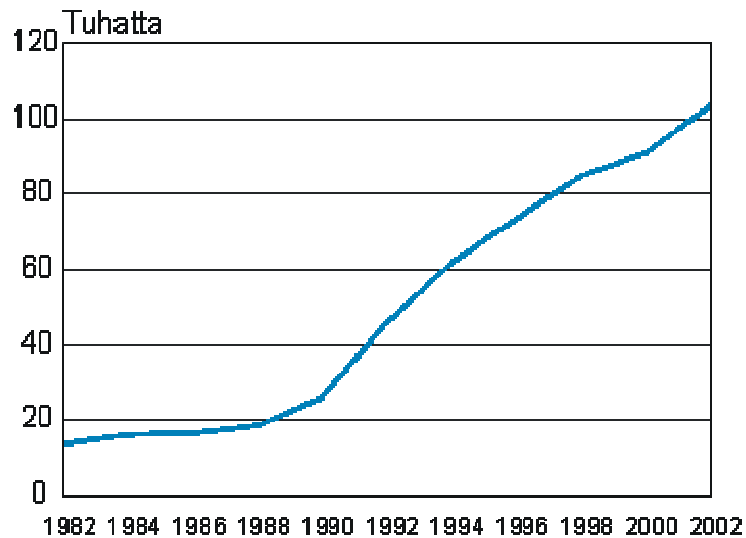
Trux (2000) kirjoittaa kirjassaan ulkomaalaisesta työvoimasta seuraavasti:

Nykyisillä työmarkkinoilla tarvitaan entistä enemmän sekä tehtävä- että kulttuurispesifiä osaamista, jota ei ole saatavissa rajattomasti globaalillakaan rekrytoinnilla.

Palvelualoilla on kysyntää myös vähäisemmälle ammattitaidolle, mutta näissäkin tehtävissä tarvitaan kuitenkin kulttuurispesifejä taitoja, kuten kielitaitoa.

Sekä tuotantorakenteen muutos että palvelusektorin laajeneminen edellyttävät työvoimalta monitahoista kulttuurista osaamista. Sekä tuotannon tiimityö että palvelualat ovat sidoksissa toimintaympäristönsä kieleen ja kulttuuriin, joihin työntekijän on oltava ankkuroituna siinä määrin, että työsuoritus onnistuu. (Trux 2000, 191–192.)

Ulkomaalaisia oli Suomessa vuoden 2000 lopussa 91 000. Muun muassa muiden maiden kansalaisia 38 prosenttia, entisen Neuvostoliiton valtioiden kansalaisia on 27 prosenttia, Viron kansalaisia 12 prosenttia, Ruotsin yhdeksän prosenttia, Somalian viisi prosenttia ja entisen Jugoslavian valtioiden kansalaisia kuusi prosenttia. Suomen vieraskielisten osuus vuonna 1999 Suomessa oli 94 000 ihmistä. Muun muassa muiden maiden kieliä oli 40 prosenttia, venäjää 26 prosenttia, viroa 11 prosenttia, englantia seitsemän prosenttia ja somalia seitsemän prosenttia. (Trux 2000, 336, 339.) Kuviossa yksi voidaan nähdä ulkomaalaisten määrän kehityksen vuosina 1982–2002. Käyrä on nousujohteinen, siis ulkomaalaisia on koko ajan ollut enemmän ja enemmän Suomessa. (Tilastokeskus 2005.)



KUVIO 1. Ulkomaalaisten määrän kehitys Suomessa 1982 – 2002 (Tilastokeskus 2005.)

Soraisen (2007) mukaan työmarkkinat Suomessa eivät ole kovasti kansainvälistyneet. Ulkomaalaisia työntekijöitä on töissä vuonna 2007 vain 3000 – 4000 toimipaikassa, kun koko Suomessa on suurin piirtein 142 000 toimipaikkaa. Luku on siis ainoastaan kolmen prosentin tietämillä. Tulevaisuudessa ulkomaalaisten työntekijöiden määrän uskotaan kuitenkin lisääntyvän ja myös laajenevan eri aloille. Julkisen sektorin alalla ja tiedotusvälineiden palveluksessa työskentelee vain vähän ulkomaalaisia. Eniten ulkomaalaisia työntekijöitä on muun muassa ravintola-, -siivous- ja kuljetusaloilla, kuten myös rakennus- ja puutarha-alalla. Näitä ammattialoja on kutsuttu myös sisääntuloammateiksi työmarkkinoilla. Myös isokokoisissa vientiyrityksissä on töissä ulkomaalaisia.

Sorainen (2007) kirjoittaa, että yritysten tavoitteena on löytää osaavaa ja parhainta työhön sopivaa henkilökuntaa, eikä henkilöiden kansalaisuudella useastikaan ole merkitystä. Kunhan työntekijä soveltuu työhön taitojensa ja persoonallisten ominaisuuksiensa avulla. (Sorainen 2007, 39.)

Mutta kuitenkin tulevaisuudessa ulkomaalaisia työntekijöitä halutaan yhä enemmän. Ulkomaalaisia työntekijöitä onkin helpompi saada ulkomailta kuin kotimaasta. Suomen työmarkkinat eivät näytä aina kaikista houkuttelevimmilta ja vetovoimaisimmilta, kun tarkastellaan asiaa kansainvälisestä näkökulmasta. Tämä seikka siis vaikeuttaa

ulkomaalaisten työntekijöiden palkkaamista. Suomella on myös myönteisiä seikkoja, jotka saavat ulkomaalaiset kiinnostumaan työskentelystä Suomessa:

Eri selvitysten mukaan tällaisia seikkoja ovat muun muassa puhdas luonto, yleinen vakaus ja turvallisuus, toimivat julkiset palvelut sekä kansainvälisesti toimivien yritysten tunnettuus ja kohtuullinen ansiotaso. Ulkomaalaiset tutkijat ja opiskelijat usein arvostavat suomalaisten oppilaitosten ja tutkijayhteisöjen korkeaa tasoa ja mahdollisuutta suorittaa tutkinto jollain kansainvälisistä suurkielistä. Ulkomaalaiset elinkeinonharjoittajat arvostavat yleensä liiketoimintaympäristön kiinnostavuutta. (Sorainen 2007, 40.)

Monesti kuitenkin on niin, että kielteisemmät seikat jyräävät nämä myönteisemmät seikat ja jäävät kielteisten asioiden varjoon. Tällaisiksi kielteisiksi asioiksi koetaan muun muassa kylmän ilmaston, harvinaiset kielet ja korkean verotuksen. Suomeen työhön hakeminen aiheuttaa myös itse työntekijälle isoja kustannuksia. Mutta täytyy ottaa myös huomioon se asia, että ulkomaalaisen työntekijän rekrytoimisesta koituu myös työnantajalle itselleen kustannuksia, tavallista enemmän. Näitä kuluja voi olla se, että perehdytetään ulkomaalainen työhön ja mahdollinen kielikurssi, jota työntekijä saattaa tarvita. Myös ulkomaalaisen työntekijän etsiminen ulkomailta voi olla rahaa kuluttavaa puuhaa. Työhakemukset ovat vieraalla kielellä ja niihin perehtymien voi viedä aikaa.

Miksi sitten halutaan ulkomaalaisia töihin? Yrityksen monikulttuurisuudesta on niin kutsuttua hyötyä. Se, että työyhteisö tai yritys on kulttuurisesti monimuotoinen, voidaan nähdä muun muassa siten, että se helpottaa uusille markkinoille pääsyä, on perustana kilpailukyvyille, parantaa työnantajan ja organisaation välillä olevaa imagoa, palvelee paremmin monimuotoistuvassa olevaa asiakaskuntaa ja edistää yrityksen henkilökunnan jaksamista sekä luovuutta. Kulttuurisen monimuotoisuuden ansiosta työvoiman saanti on näyttänyt helpottuvan. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että kun Suomessa on esimerkiksi kylmä ilmasto ja harvinaiseksi koettu kieli, kulttuurisesti pätevä henkilöstö voi olla se vetotekijä, jota tarvitaan. Koska usein juuri kylmä ilmasto ja harvinainen kieli ovat niin sanottuja työntäviä tekijöitä, jotka sitten mielletään kielteisiksi ulkomaalaisten perspektiivistä.

Kulttuurinen monimuotoisuus tuo esiin mahdollisuuksia, mutta myös valitettavasti ongelmia. Esimerkiksi ennakkoluulot ovat iso ongelma, mikä jättää taakseen tärkeitä asioita. Ammatilliset, viestinnälliset ja kielelliset taidot eivät välttämättä ole riittävät,

joustavuutta myös tarvitaan paljon. Muun muassa sukupuolirooleista, työstä ja ajankäytöstä käsitykset voivat olla kovinkin erilaisia. Kiistat voivat lisääntyä ja työyhteisössä voidaan kokea monimuotoisuus uhaksi. Kaikki nämä ongelmat voidaan poistaa ja muuttaa kulttuurinen monimuotoisuus hyödyksi ja mahdollisuuksiksi taitavalla johtamisella. Pelkällä taitavalla johtamisella ei kuitenkaan saavuteta parhainta mahdollista työyhteisöä, vaan itse työyhteisön asenteet ja suhtautuminen vaikuttavat siihen, millainen työyhteisö on.

Ulkomaalaisen työntekijän perehdyttäminen työhön on tärkeää. Mutta niin on myös suomalaisten työntekijöiden perehdyttäminen ulkomaalaiseen työntekijään. Tämä kaikki vaatii joustavuutta ja ajankäytön hallintaa. Jälkimmäinen kuitenkin vaatii työyhteisöltä vielä enemmän kuin ulkomaalaisen perehdyttäminen. Monet suomalaisyritykset kuitenkin vain sopeuttavat uutta työvoimaa tarpeisiin, jotka vastaavat yrityksen tarpeita. Parempi olisi sopeuttaa yrityksen toimintatapoja.

Suomessa on ollut hankkeita ja projekteja, jotka edistävät kulttuurisen monimuotoisuuden edistämistä ja johtamista. Projekteista voidaan mainita vaikkapa ensimmäinen suomalainen monimuotoisuushanke, joka on nimeltään Mosaiikki-hanke. Monimuotoisuuden tukeminen työyhteisöissä ja sen johtaminen olivat tämän hankkeen päätarkoituksena. Osallistujia tässä Mosaiikki-hankkeessa oli muun muassa pari yliopistoa, yksityisiä asiantuntijoita sekä kaikki työmarkkinajärjestöt. (Sorainen 2007, 179–181.) Maahanmuuttopolitiikkaohjelman mukaan tarkoituksena on, että tukemisen seurauksena työyhteisöistä kehittyisi kulttuurisesti monimuotoisia. Myös työpaikoilla on tavoitteena lisätä tiedotusta, joka koskee syrjimättömyyttä ja asennekasvatusta. (Maahanmuuttopolitiikkaohjelma 2006), (Sorainen 2007, 181.)

Joskus voi olla, että työyhteisöt vieroksuvat ulkomaalaisia työntekijöitä. Työpaikalla voidaan epäillä ulkomaalaisen koulusta, osaamista ja työkokemusta. Voi olla myös niin, että työpaikalla pelätään, miten asiakaskunta suhtautuu ulkomaalaisiin työntekijöihin. Saatetaan pelätä, että kielen huono osaaminen tuo tullessaan työturvallisuuteen liittyviä riskejä. Seuraava seikka on kuitenkin huomioitava. Suomen ja ruotsin kielen edellytyksiä ei ole säädetty yksityisellä sektorilla. Se, että riittääkö työntekijän kielitaito, jää työnantajan arvioitavaksi.

Ulkomaalaisella työntekijällä olisi hyvä olla Europassi, joka on henkilökohtainen kansio omista työkokemuksista ja osaamisesta. Sitä voivat Euroopan kansalaiset käyttää näyttääkseen ammattiosaamisensa ja tutkintonsa työmarkkinoilla ja koulutuksessa. Opiskelijoiden ja työntekijöiden liikkuvuuden esteitä pyritään poistamaan käyttämällä Europassia. Näitä liikkuvuuden esteitä ovat muun muassa se, kun opiskelijoita ja työntekijöitä valitaan, niin työnantajat eivät monestikaan tiedä muiden maiden koulutuksesta ja eivät sitten välttämättä osaa tunnistaa hyvää ammattiosaamista ja pätevyyttä. Eli Europassin avulla työnantaja voi tunnistaa muualta Euroopasta tulleen työntekijän ammattitaitoa ja näin eivät työntekijänkään taidot jää huomaamatta, koska työnantaja osaa nyt katsoa mitä hän osaa ja mitä ei. (Sorainen 2007, 63.)

Ulkomaalainen, joka on suorittanut tutkinnon Suomessa, on ulkomaalaislain mukaan oikeus tehdä ansiotyötä oleskeluluvalla. Ulkomaalaiselle tutkinnon suorittaneelle myönnetään oleskelulupa työn tekoa varten. Oleskelulupa voi olla jatkuvaluonteinen tai tilapäinen. Tähän seikkaan on tullut lainmuutos vuoden 2006 alussa. Ennen sitä ulkomaalaisen tutkinto-opiskelijan piti hankkia työntekijän oleskelulupa. Tämän lainmuutoksen tarkoituksena on parantaa niiden ulkomaalaisten opiskelijoiden, jotka tulevat ETA-maiden ja EU:n ulkopuolelta, työn hakemista ja Suomen työelämään asettumista. Tutkinnon suorittamisen jälkeen ulkomaalainen opiskelija voi mennä kotimaahansa menettämättä kuitenkaan oikeuttaan tehdä ansiotyötä Suomessa ilman, että tarvitsisi hankkia työntekijän oleskelulupaa. (Sorainen 2007, 104–105.)

Suomen hallituksella on maahanmuuttopolitiikan tavoitteena tehdä helpommaksi ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden työhön pääsemistä Suomessa. Sen tarkoituksena on

- Ottaa käyttöön Suomessa tutkinnon suorittaneille oleskelulupa työnhakua varten yhdeksi vuodeksi.
- Lisätä ulkomaalaisille Suomessa tutkinnon suorittaneille suunnattuja harjoittelupaikkoja työmarkkinoille sijoittumisen ja kotoutumisen helpottamiseksi.
- Huolehtia siitä, että työvoiman saatavuusharkinta ei miltään osin ulotu tutkijoihin sovellettavaan lupamenettelyyn.
- Myöntää tutkijoille jatkuvaluonteinen oleskelulupa ottaen huomioon, että projektirahoituksen takia palvelusuhde yleensä sovitaan vuodeksi kerrallaan, vaikka tutkimushanke olisikin vuosien mittainen.

- Huolehtia siitä, että tutkijoille myönnettävään oleskelulupaan liittyvä työnteko-oikeus on riittävän laaja. Yrityksiin asiantuntijaksi palkattujen tutkijoiden tulee voida siirtyä joustavasti ammatti- ja toimialojen välillä.
- Varmistaa se, että tutkijat voivat sivutoimisesti tehdä myös muuta kuin tutkimustyötä. (Maahanmuuttopolitiikkaohjelma 2006.) (Sorainen 2007, 105.)

Ulkomaalaisella on oikeus tehdä ansiotyötä, jos hänelle on myönnetty opiskelua varten tarkoitettu oleskelulupa. Kuitenkin, työn täytyy olla työharjoittelua, joka sisältyy suoritettavaan tutkintoon. Työ voi myös olla ansiotyönä tehtyä lopputyötä, joka liittyy opintoihin, tai jos työn määrä on 25 tuntia viikossa, ja silloin varsinaista opetusta järjestetään oppilaitoksessa, tai jos työ on kokoaikaista ja opetusta ei tapahdu oppilaitoksessa.

Ulkomaalaislaissa on sanottu, että tilapäinen oleskelulupa voidaan myöntää opiskelijalle, joka suorittaa Suomessa tutkintoa tai jos opiskelija pystyy kunnolla perustelemaan myös muut opinnot ja hän on hyväksytysti opiskelijana jossain oppilaitoksessa Suomessa. Vuonna 2006 tuli tähän asiaan liittyen lainmuutos, jonka mukaan opiskelijoiden oikeutta tehdä töitä Suomessa suurennettiin. Tähän lainmuutokseen kuuluu muun muassa se, että opiskelijat voivat tehdä töitä keskimäärin 25 tuntia per viikko, kun se ennen tätä kyseistä lainmuutosta oli 20 tuntia viikossa. Näiden muutosten tavoitteena oli muun muassa tukea paremmin sitä, että toimeentuloedellytykset täyttyisivät ja parantaa mahdollisuuksia, joita opiskelijoilla on suunnitella työntöön ja opiskelun jaksottamista. Opiskelija, joka tahtoo opiskella vielä enemmän, voi sen tehdä ja hakea oleskelulupaa, jota tarvitaan työssä, mutta kuitenkin menettämättä opiskeluoikeuttaan. (Sorainen 2007, 115–116.)

Tilapäinen oleskelulupa voidaan hakea, jos pääasiallisena tarkoituksena on opiskelu Suomessa. Jotta ulkomaalainen opiskelija saisi opiskeluluvan, hänellä täytyy olla riittävästi rahaa tulla toimeen ja opiskella Suomessa. Kyseeseen tulee esimerkiksi stipendi tai apuraha tai muut varat. Opiskelijalla täytyy myös olla sairausvakuutus, jotta oleskelulupa voidaan myöntää. Jos ulkomaalainen opiskelija opiskelee Suomessa alle kolme kuukautta, ei hänen tarvitse hankkia oleskelulupaa ollenkaan. Myös viisumin tai viisumivapauden puitteissa se voi tapahtua. Kuitenkin kyseeseen ei tule opiskelijan työnteko-oikeus, kun maassa ollaan viisumilla tai viisumivapaasti. (Sorainen 2007, 116–117.)

Hallituksen maahanmuuttopolitiikkaohjelman mukaan tarkoituksena on helpottaa, että opiskelijat ulkomailta pääsisivät työmarkkinoille Suomessa. Maahanmuuttopolitiikkaohjelmassa sanotaan seuraavasti:

- Tarkoituksena on lisätä ulkomaalaisille opiskelijoille suunnattuja harjoittelupaikkoja työmarkkinoille sijoittumisen ja kotoutumisen helpottamiseksi.
- Tarjota ulkomaalaisille opiskelijoille opetusta myös suomen ja ruotsin kielellä ja kielessä, jotta sijoittuminen työelämään tutkinnon suorittamisen jälkeen tehostuisi. (Maahanmuuttopolitiikkaohjelma 2006), (Sorainen 2007, 117.)

Väestö ja työmarkkinoiden rakenteet ovat muuttumassa. Niiden sekä kansainvälisen muuttoliikkeen ja talouden globalisaation myötä kulttuurisesti monimuotoiset työyhteisöt ovat lisääntymässä. Kun asiaa tarkastellaan yritysten näkökulmasta, syyt siihen, että kulttuurinen monimuotoisuus yhteisöissä on lisääntynyt, voi olla samansuuntaista tai erisuuntaista. Joissain tapauksissa yritysten on joutunut ottamaan työvoimaa, joka on ollut saatavilla kuitenkin valikoimatta sen enempää. Taas joissain yrityksissä on palkattu ulkomaalaista työvoimaa vasta sitten, kun mitään muuta työvoimaa ei enää ole ollut saatavilla. Kotimaisen työvoiman suosiminen on juurtunut monen ihmisen mieleen ja ajattelutapaan. (Sorainen 2007, 179.)

Työvoimaa haetaan ulkomailta, koska riippumatta harjoitettavasta talouspolitiikasta, työvoiman ikääntyminen on otettava huomioon. Suomessa työvoiman ikääntyminen alkaa jo ennen muita EU-maita, joten se aihe on käsillä. Yritysten on saatava jostain osaavaa työvoimaa ja jos ne eivät saa sitä Suomesta, ne hakevat sitä ulkomailta. On sanottu, että suuret ikäluokat jäävät eläkkeelle vuodesta 2010 lähtien ja työvoiman tarjonta alkaa huveta. Arviointien mukaan 17 000 henkilöä jättää työmarkkinat joka vuosi lähtien vuodesta 2010. Näin tapahtuu arvioiden perusteella, vaikkakin maahanmuuttajia tulisi Suomeen 7500 henkilöä joka vuosi. Työministeriön mukaan työväestö supistuu 265 000 henkilöllä vuosina 2010–2025. (Tossavainen 2007.)

3.4 Kansainväliset osaajat

Talouselämä-lehden artikkelin mukaan maahanmuuttajat tuovat yrityksille muun muassa eri kulttuurien tuntemusta. Maahanmuuttajia rekrytoivat yritykset myös näyttävät hyvää

esimerkkiä muille yrityksille. Lisäksi maahanmuuttajat laajentavat markkina-aluetta laajalti. Heidän kielitaitonsa on hyvin tärkeää, koska vähän eksoottisemmat kielet kasvattavat asiakaspohjaa. Artikkelissa sanotaan, että yritysten kannattaisi olla tekemisissä korkeakoulujen kanssa ja palkata valmistuvia ulkomaalaisia töihin. Se, että suomalainen on tekemisissä ulkomaalaisen kanssa, luo joustavuutta ja myös omaperäisyyttä. Monikulttuuristen työyhteisöjen kehittämisessä ansioituneet yritykset saavat houkuteltua lisää osaajia. (Talouselämä 2008.)

Tekniikka&Talous-lehden artikkelissa sanotaan, että kun ulkomaalaisella on Suomesta hankittu korkeakoulututkinto, se edesauttaa työn saamista. Myös Suomessa vietetyt opiskeluvuodet ovat työnantajien mielestä tärkeitä, koska niiden aikana suomen kieli ja kulttuuri on tullut tutummaksi ja näin ollen sopeutuminen työyhteisöön helpottuu. Artikkelin mukaan ulkomaalaiset työntekijät tuovat eri kulttuurien ja kielten tuntemusta työyhteisöön. Kansainvälinen työntekijä myös ajattelee erilailla ja katsoo asioita eri näkökulmasta. Korkeakoulujen täytyisi huolehtia siitä, että valmistuvilla ulkomaalaisilla on riittävästi kielitaitoa jäädä Suomeen työskentelemään. (Tekniikka&Talous 2006.)

Eräässä työhallinnon julkaisussa tutkittiin ulkomaisen työvoiman hankintaa. Tutkimuksessa kävi ilmi, että tutkimukseen osallistuneilla yrityksillä on ollut ulkomaista työvoimaa ja monesta eri maasta. Kansallisuusryhmiä mainittiin kaiken kaikkiaan jopa 70. Tiedot ovat tutkimuksessa kuitenkin vain arvioita, koska yrityksillä ei ole lupaa rekisteröidä työntekijää esimerkiksi kansalaisuuden perusteella. Useimmiten ulkomaalaisia oli EU-maista, kuten Ranskasta, Saksasta ja Ruotsista. On myös paljon etnisiä ryhmän edustajia.

Ulkomaista työvoimaa otettiin töihin heidän henkilökohtaisten osaamisten takia ja myös sen takia, että Suomessa ei ole riittävästi sopivaa työvoimaa tarjolla. Syyksi ulkomaisen työvoiman rekrytointiin katsottiin myös, että liiketoiminta on kansainvälistynyt ja sisaryhtiöistä on ollut siirtoja. Kun asiaa tarkastellaan tarkemmin, huomataan, ettei kansalaisuudella ole niinkään väliä, asenne ja työmotivaatio sekä osaaminen ratkaisevat. Nimenomaan ulkomaista työvoimaa haetaan lähinnä globaalin liiketoiminnan työtehtäviin ja uuden teknologian pariin liittyviin toimiin. Ulkomaalaisia rekrytoitaneen eniten asiantuntijatehtäviin. Tutkimuksen mukaan syitä siihen, että ulkomaista työvoimaa ei rekrytoitu, oli muun muassa se, että omalta paikkakunnalta löytyy jo tarpeeksi osaamista

rekrytoitavaksi, sitten mainittiin kieliongelmat ja kulttuuri ja ei etsitty ulkomaalaista työntekijää vaan persoonaa. Lisäksi vaikuttivat myös erilaiset luvat, jotka pitkittävät rekrytointiprosessia. (Työministeriö 2004.)

3.4.1 Ulkomaalaisen harjoittelijan hyödyt yritykselle

Yrityksen ottaessa ulkomaalaisen opiskelijan harjoitteluun, on mahdollista, että se saa harjoittelijasta myöhemmin vakituisen työntekijän. Oli yrityksellä sitten tarkoituksena kasvattaa liiketoimintaansa ulkomailla tai kansainvälistyä, voi kotimaassa ottaa ulkomaalaisen opiskelijan harjoitteluun ja toteuttaa näin osan kansainvälistymisestä.

Mitä hyötyä ulkomaalaisesta harjoittelijasta on suomalaisessa yrityksessä? Suomalaiset työntekijät voivat harjoittaa käytännössä ulkomaalaisen kanssa kielitaitoansa ja parantaa sitä. Myös monikulttuurisessa työympäristössä työskentely auttaa suomalaisten työntekijän valmiuksia. Ulkomaalaisesta työntekijästä on myös hyötyä siten, että hän voi auttaa yritystä perehdyttämään maan liiketoimintakulttuuriin ja yritys pystyy harjoittelijan avulla mahdollisesti saamaan ja tekemään uusia kontakteja kotimaassaan sijaitseviin yhteistyökumppaneihin. Tämä on mahdollista esimerkiksi silloin, kun yrityksen kansainvälistyminen kohdistuu johonkin tiettyyn maahan. Sitten kun harjoittelija on harjoittelunsa suorittanut Suomessa ja palaa omaan maahansa, hän voi kertoa mahdollisesti kokemiaan hyviä asioita Suomesta liittyen esimerkiksi työympäristöön. (Peltola 2008.)

Muita hyviä puolia kansainvälisestä opiskelijasta yrityksessä on, että kun harjoittelija on jonkin muun maan kansalainen kuin Suomen, hän tuo yritykseen uusia näkökulmia, jolloin yritys pystyy tehostamaan kansainvälistyviä toimintojaan. Ulkomaalaiset harjoittelijat tuovat yrityksen käytettäväksi myös oppimiaan taitojaan ja tietoa omasta kulttuurista. (Jyväskylän yliopisto 2008.)

3.4.2 Työnantajien kokemuksia ulkomaalaisista harjoittelijoista

Vaasan ammattikorkeakoulu on kirjoittanut Internetsivuillaan parin yrityksen kokemuksia ulkomaalaisista opiskelijoista harjoittelijoina. Kyseessä ovat yritykset Wapice Oy ja Eurest

Finland henkilöstöravintola Abb. Wapice Oy:n toimitusjohtaja Pasi Tuominen sanoo, että kansalaisuudella ei niinkään ole väliä, kunhan opiskelija on asiansa osaava, tiimiin sopeutuva ja osaa ehdottomasti englantia. Kansainväliset harjoittelijat ovat itse kysyneet harjoittelupaikkaa ammattikorkeakoulun kautta. Artikkelin tekohetkellä Wapicella työskenteli opiskelijoita Liettuasta, Latviasta, Bosniasta ja Puolasta. Pasi Tuomisen mukaan isompien yritysten on helpompi ottaa ulkomaalaisia harjoittelijoiksi kuin pienempien yritysten. Kansainvälinen harjoittelija työllistää enemmän lähinnä kielen vuoksi kuin myös kulttuurierojen takia. Tuominen näkee ne kuitenkin rikkautena. Hänen mielestään on tärkeintä, että harjoittelija osaa työtehtävänsä. Hän sanoo myös, että kansainvälinen harjoittelija on voimavara ja lisäarvo heidän yritykselleen. Myös henkilöstön englanninkielen taito paranee. (Yli-Yrjänäinen 2008.)

Vaasan Eurest Finland henkilöstöravintolan ravintolapäällikkö Tuula Roimela sanoo, että harjoittelijan pitää saada tehdä virheitä, koska sitä kautta oppii. Harjoittelijaan pitää myös pystyä luottamaan. Roimela sanoo, että ulkomaalaisella harjoittajalla on ihan samat velvollisuudet ja edut kuin suomalaisellakin harjoittelijalla. Roimelan mukaan ulkomaalaiset saattavat kokea suomalaisen kommunikoinnin aika tylynä, koska suomen kielessä ei ole ollenkaan please-sanaa, joka pehmentäisi käskyä tai pyyntöä. Henkilöstön on sitouduttava opastamaan harjoittelijaa mahdollisuuksien mukaan. Roimela sanoo:

Meidän työyhteisössämme on ollut paljon henkilöitä eri kulttuureista ja tämän vuoksi olemme tottuneet toimimaan erilaisten ihmisten kanssa. Toivomme myös, että työntekijämme vieraista kulttuureista hyväksyvät meidän toimintatapamme ja sopeutuvat niihin. Hyväksyn sen, että jokainen tekee omalla tyylillään, pääasia on hyvä lopputulos.

Tuula Roimelan mukaan yritys antaa harjoittelijalle paljon, mutta myös harjoittelijalta saa muun muassa uutta tietoa ja uusia käytäntöjä. Esimerkiksi eräs ulkomaalainen harjoittelija osasi käyttää todella hyvin tietokonetta ja siitä oli paljon hyötyä ravintolalle. Ravintolapäällikkö suosittelee myös muita yrityksiä ottamaan kansainvälisiä opiskelijoita harjoittelijoiksi, koska heiltä saa todella paljon vastineeksi työpanoksesta. (Yli-Yrjänäinen 2008.)

3.4.3 Harjoittelijoiden kokemuksia

Erään liettualaisen harjoittelijan mielestä suomalaiset yritykset eivät ota niin mielellään ulkomaalaisia harjoittelemaan, koska suomalaiset haluavat säännöllistä ja turvallisuutta ja ulkomaalaiset saattavat vähän jopa pelottaa tai epäilyttää erilaisen taustan takia. Aluksi työnteko oli hieman hankalaa, koska suomalaiset kollegat olivat ujoja ja vähän varovaisia. Hänen mielestään suomen kielen osaaminen on selvä lisäarvo haettaessa töitä Suomesta. Hän on motivoitunut opiskelemaan suomea, mutta olisi toivonut, että hänen opinnoissaan olisi ollut enemmän suomen kielen kursseja. Hän kertoo myös, että hänen mielestään Suomessa arvostetaan osaamista ja ammattitaitoa. Täytyy vain osata myydä itsensä työhaastattelussa ansioluettelon ja kouluarvosanojen turvin.

Eräs toinen ulkomaalainen harjoittelija sanoo Vaasan ammattikorkeakoulun sivuilla, että hänen suomen kielen taitonsa kehittyi harjoittelujakson aikana, koska yrityksessä ei käytetty kuin suomea ja hänen esimiehensä ei osannut lainkaan englantia. Tämä burmalainen harjoittelija koki, että Suomessa on hyvät työsopimukset ja lisäksi hyvä vakuutusturva. Hänen mukaansa koulussa oppimat asiat olivat hyödyksi harjoittelupaikassa ja hän sai käyttää jopa markkinointiosaamistaan, vaikka hän oli harjoittelijana ravintolassa. Hän opiskeli Suomessa matkailu- ja ravitsemusalan tutkintoa. (Yli-Yrjänäinen 2008.)

4 TUTKIMUS JA TULOSTEN RAPORTOINTI

4.1 Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksen tavoitteena on saada selville, mitä yritykset ajattelevat kansainvälisistä harjoittelijoista ja selvittää Kokkolan yritysten mielenkiintoa ja mahdollisuuksia ottaa heille harjoitteluun kansainvälisiä opiskelijoita. Tarkoituksena on saada selville, että onko joissain Kokkolan yrityksissä ollut ulkomaalaisia harjoittelijoita ja mitä henkilökunta siitä on ollut mieltä ja haluavatko he mahdollisesti ottaa uudestaan kansainvälisen opiskelijan harjoittelemaan, jos se vain on mahdollista. Tutkimustulosten pohjalta Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa Kokkolassa opiskelevat kansainväliset opiskelijat (lähinnä liiketalouden ja tekniikan alan opiskelijat) voivat saada tietoa tällaisista yrityksistä, joilla on resursseja ja mielenkiintoa ottaa ulkomaalaisia harjoitteluun. Mahdollisesti tutkimuksen avulla jotkut opiskelijat voisivat saada itselleen harjoittelupaikkoja. Näin ollen opiskelijoiden ei välttämättä tarvitse lähteä toiselle paikkakunnalle etsimään harjoittelupaikkaa vaan voisivat suorittaa harjoittelunsa Kokkolassa. Myös harjoittelu ei lykkääntyisi sen takia, että harjoittelupaikkaa on vaikea löytää. Tutkimustulosten pohjalta on tarkoitus saada myös selville, mikä ammattikorkeakoulun rooli voisi olla harjoitteluprosessissa.

4.2 Tutkimusongelma

Ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden on melko hankala löytää itselleen Suomesta harjoittelupaikkaa, syynä siihen on muun muassa heikko suomen kielen taito ja mahdollisesti yritysten ennakkoluulot. Tarkoituksena on löytää jonkinlainen ratkaisu tähän ongelmaan selvittämällä Kokkolan yrityksiltä syitä, mielenkiintoa ja mahdollisuuksia kansainvälisen harjoittelijan ottamiseen. Jotkut yritykset voivat kertoa ottavansa mielellään tai tarvitsevansa jonkin tietyn maan kansalaista harjoitteluun, joten tästä voi avautua mahdollisuus opiskelijoille.

4.3 Tutkimusmenetelmät ja toteutus

Tutkimusmenetelmänä opinnäytetyössäni käytin kvantitatiivista tutkimusotetta. Tämä siksi, että ajattelin saavani sillä parhaiten tietoa tutkimuskohteistani. Tutkimus päätettiin toteuttaa postikyselynä, koska haastattelut koettiin liian aikaavieviksi, ja Internet-kysely olisi ehkä tuottanut huonon vastausprosentin, koska sähköpostissa se on helppo poistaa.

Monesti oikein toteutetut asiat ovat kyselytutkimuksen hyviä puolia ja huonosti toteutetut huonoja puolia. Kyselylomakkeen hyviä puolia on, että silloin pystytään esittämään paljon kysymyksiä ja kysymykset ovat kaikille samanlaisessa muodossa. Jos tutkimus toteutettaisiin haastatteluna, vaarana olisi, että mahdollisesti haastattelijan persoona vaikuttaisi haastateltavaan. Myös tutkimuksen tekijän aikaa säästyy, kun se voidaan postittaa vastaajille, verrattuna siihen, että hän kävisi jokaisessa yrityksessä henkilökohtaisesti. Kyselyyn vastaaja saa myös kaikessa rauhassa vastata kysymyksiin, ja hän voi päättää sopivan ajan, milloin vastaa kyselyyn. Postikyselyn huonoja puolia vuorostaan on muun muassa se, että vastausprosentti jää monesti kovin alhaiseksi. Vaikka aineiston kerääminen olisikin nopeaa, uudelleen kyselyn lähettäminen vaatii lisää aikaa ja lisätyötä. Voi myös olla mahdollista, että vastaaja ei vastaakaan kyselyyn pyydytyssä järjestyksessä tai hän voi katsella etukäteen myöhempänä tulevia kysymyksiä. Tämä saattaa vaikuttaa tutkimustuloksiin.

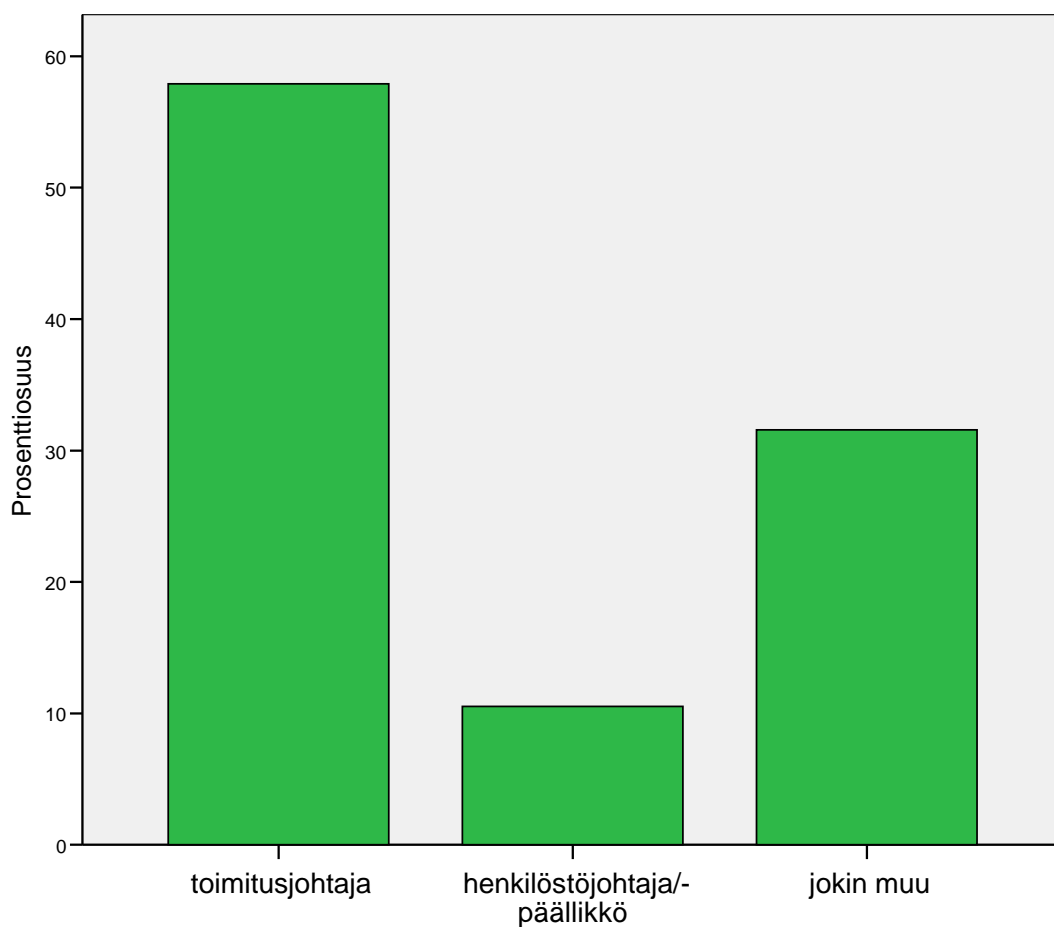
Eräs tärkeä haittapuoli kyselylomakkeessa on, että vastaaja ei voi kysyä tarkempaa informaatiota, jos hän ei ymmärrä kysymystä. Tai sitten vastaus voi olla epäselvä tai vastausta ei saada ollenkaan. Varmoja ei myös voida olla siitä, kuka kyselyyn on oikeasti vastannut. (Valli 2001, 30–32.) Tutkimukseen valitut yritykset valittiin lähinnä toimialan, yrityksen koon ja kansainvälisen toiminnan perusteella, joten otantamenetelmänä käytettiin harkintaan perustuvaa otantaa. Tavoitteena on saada mahdollisimman hyvä otos. (Likitalo & Rissanen 1998, 40.) Postikysely lähetettiin 44 yritykselle ja kyselyyn vastasi 19 yritystä. Vastausprosentti oli näin ollen noin 43 %. Kysely toteutettiin maaliskuussa 2009 viikkojen 13–15 aikana. Mittausmenetelminä tutkimuksessa on käytetty yksinkertaisia vastausvaihtoehtoja, kuten ”kyllä” tai ”ei”, ja avoimia kysymyksiä. Ensin yrityksiltä kysyttiin hieman taustatietoja, kuten yrityksen toimialaa, vastaajan työtehtävää ja henkilöstön määrää. Varsinaisissa tutkimuskysymyksissä kysyttiin muun muassa yritysten kansainvälistä toimintaa ja onko heillä ollut ulkomaisia harjoittelijoita.

4.4 Tulosten raportointi

Tulokset koodasin SPSS 14.0 for Windows – ohjelmaan, jossa analysoin vastaukset. SPSS:ssä loin kysymyksistä frekvenssitaulukkoita ja ristiintaulukkoita sekä pylväskaavioita havainnollistamaan vastauksia.

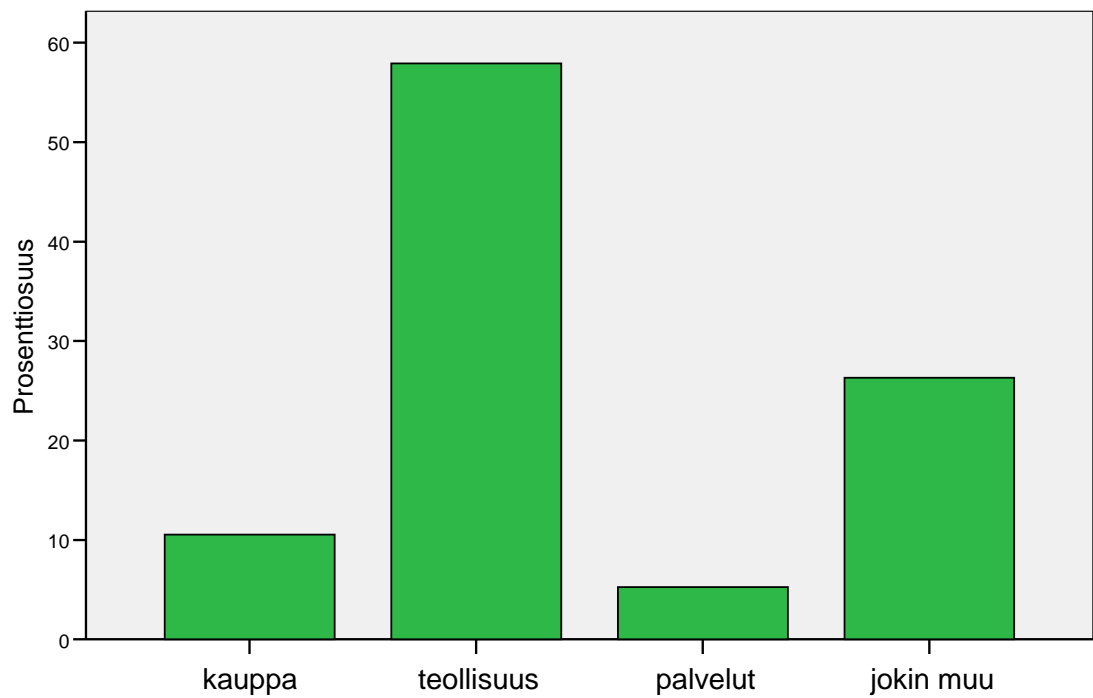
Aivan ensiksi kysyin 25 kysymyksen kyselylomakkeessa taustatietoja, joiden jälkeen siirryin varsinaisiin tutkimuskysymyksiin. Taustakysymykset käsittelivät vastaajan asemaa yrityksessä, yrityksen toimialaa sekä yrityksen kokoa.

Kuviosta 2 on nähtävissä, että 11 vastaajaa yhdeksästätoista, eli vajaat 58 prosenttia kyselyn täyttäneistä ovat toimitusjohtajia yrityksessä. Henkilöstöjohtajan tehtäviä yrityksessä hoitaa kaksi vastaajaa ja lopuilla 32 prosentilla, eli kuudella, on jokin muu tehtävä. Joku muu asema yrityksessä oli muun muassa laatu- ja kehittämispäällikkö, talous- ja laatupäällikkö, konttoripäällikkö, myymäläpäällikkö, talousjohtaja, varatoimitusjohtaja sekä henkilöstöjohtaja.



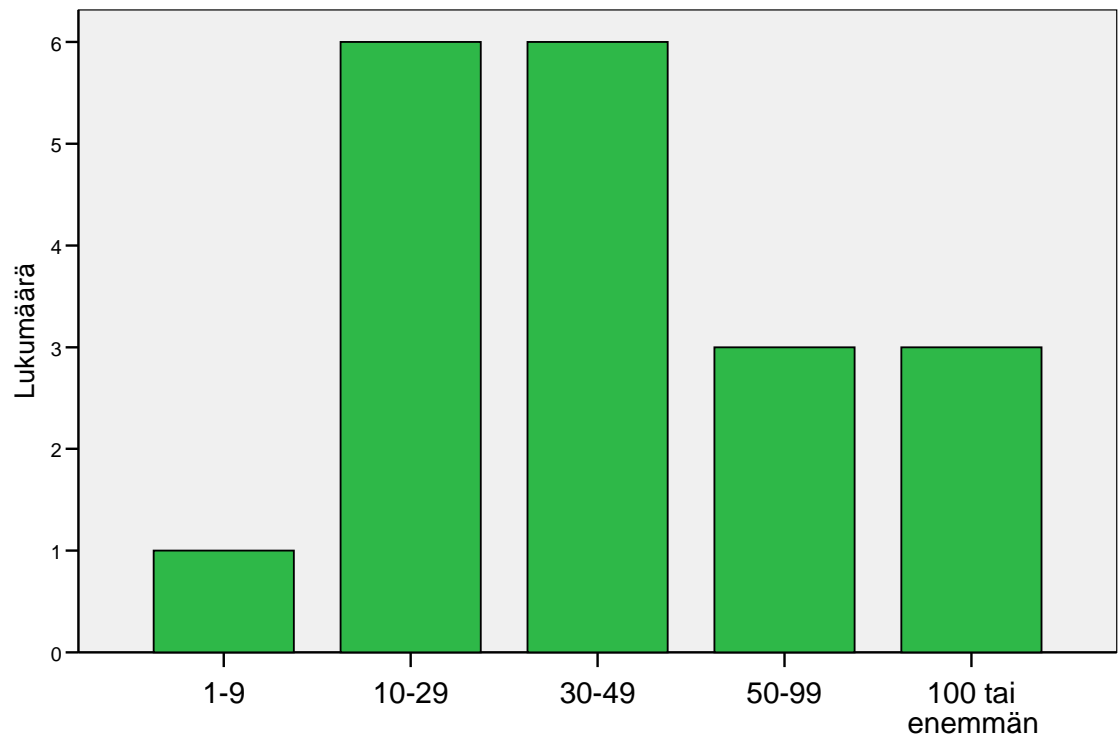
KUVIO 2. Vastaajan asema yrityksessä

Yrityksen toimialaa kysyttäessä suurin osa vastaajista toimii teollisuuden alalla, 11 vastaajaa eli vajaalla 60 prosentilla. Kaupan alalla toimii kaksi, noin 10 prosenttia, palveluiden alalla toimii yksi ja jollain muulla alalla on viisi vastaajaa. Näitä muita toimialoja ovat muun muassa kustantaminen ja viestintä, ja tukkukauppa. Logistiikan alalta ei ollut yhtään vastaajaa.



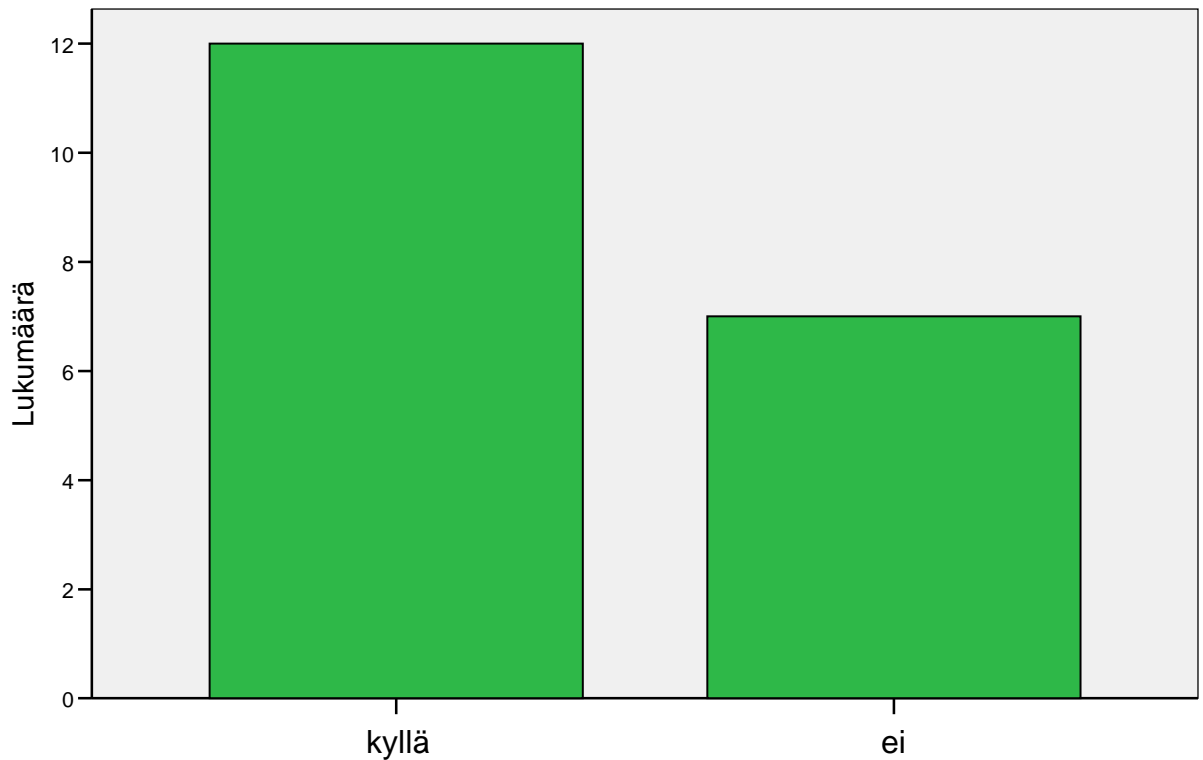
KUVIO 3. Yrityksen toimiala

Kuviossa 4 seuraavalla sivulla on kuvio henkilömääristä yrityksissä. Kuudessa yrityksessä on töissä 10–29 henkilöä kuin myös kuudessa yrityksessä toimii 30–49 henkilöä. 50–99 henkilöä on töissä kolmen vastaajan yrityksissä ja 100 tai enemmän työntekijöitä on myös kolmessa yrityksessä. Ainoastaan yhdessä yrityksessä yhdeksästätoista on työntekijöitä 1–9.



KUVIO 4. Henkilömäärä

Seuraavaksi lähdin tulkitsemaan varsinaisia tutkimuskysymyksiä. Ensimmäinen koski vientiä. 12 yritystä, eli noin 62 prosenttia kertoi yrityksessään olevan vientiä ulkomaille. Seitsemällä yrityksellä, eli noin 37 prosentilla ei ole vientiä ollenkaan. Kyselyyn olin valinnut yrityksiä, joilla on vientiä ulkomaille, joten tulos ei ole yllättävä.



KUVIO 5. Vientiä ulkomaille

Siis 12 yrityksellä on vientiä ulkomaille. Halusin tietää, että minne tarkalleen ottaen. Pyysin edelliseen kysymykseen ”kyllä” vastanneet listaamaan maan tai maita.

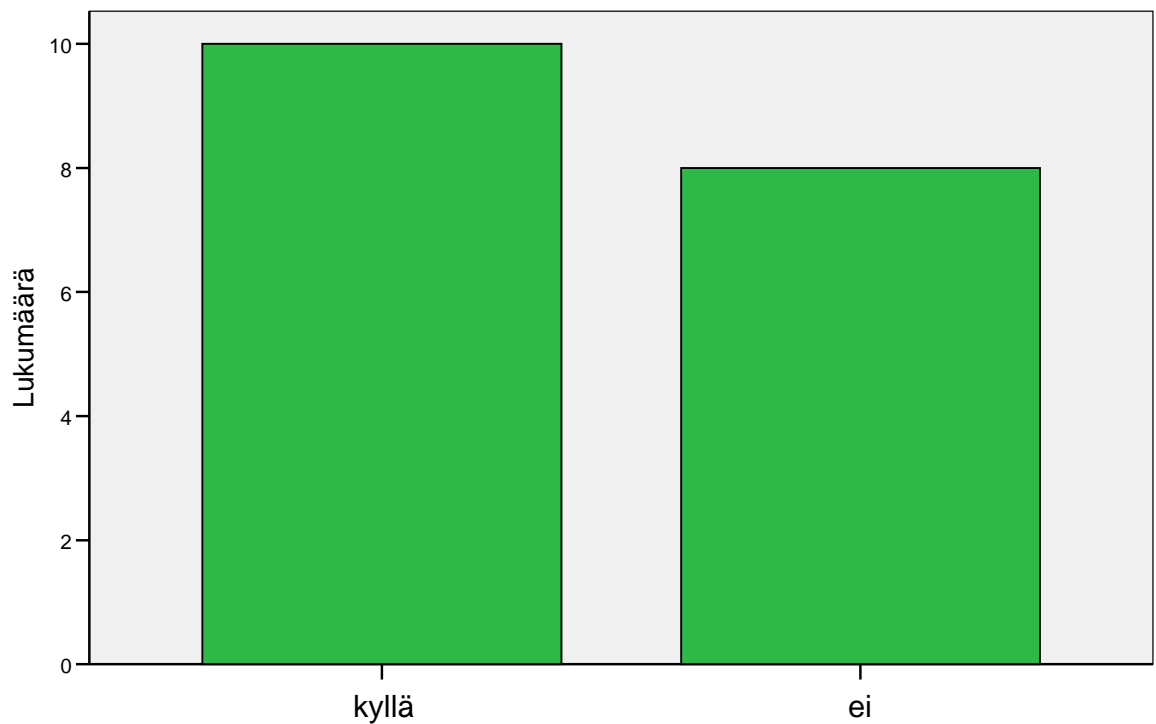
Alla olevasta taulukosta voidaan nähdä, mihin maihin yrityksillä on vientiä. Pohjoismaat näyttävät olevan eniten yritysten suosiossa. Eniten on vientiä naapurimaahamme Ruotsiin, 21 prosenttia. Toiseksi eniten on vientiä pohjoiseen naapurimaahamme Norjaan, 14 prosenttia vastauksista. Itäiseen naapurimaahamme Venäjälle on vientiä enemmän kuin muihin pohjoismaihin. Venäjän listasi 12 prosenttia vastaajista. Suomen tärkeimmät vientimaat ovat Ruotsi, Saksa ja USA ja kaikki kolme on mainittu, Ruotsi jopa useampaan otteeseen. Nämä maat ovat tärkeitä viennin kohdemaita Suomelle.

Kaikkiaan tähän kysymykseen listattiin paljon maita. Vientiä on moneen eri maahan. Taulukossa olevien maiden lisäksi mainittiin Viro, Latvia, Liettua, Irlanti, Ranska, Espanja, Japani, Puola, Malesia, Italia, Ukraina, Uusi-Seelanti ja Valko-Venäjä. Tästä listasta muut maat mainittiin kerran ja Viro kaksi kertaa.

TAULUKKO 2. Yleisimmät vientikohdemaat

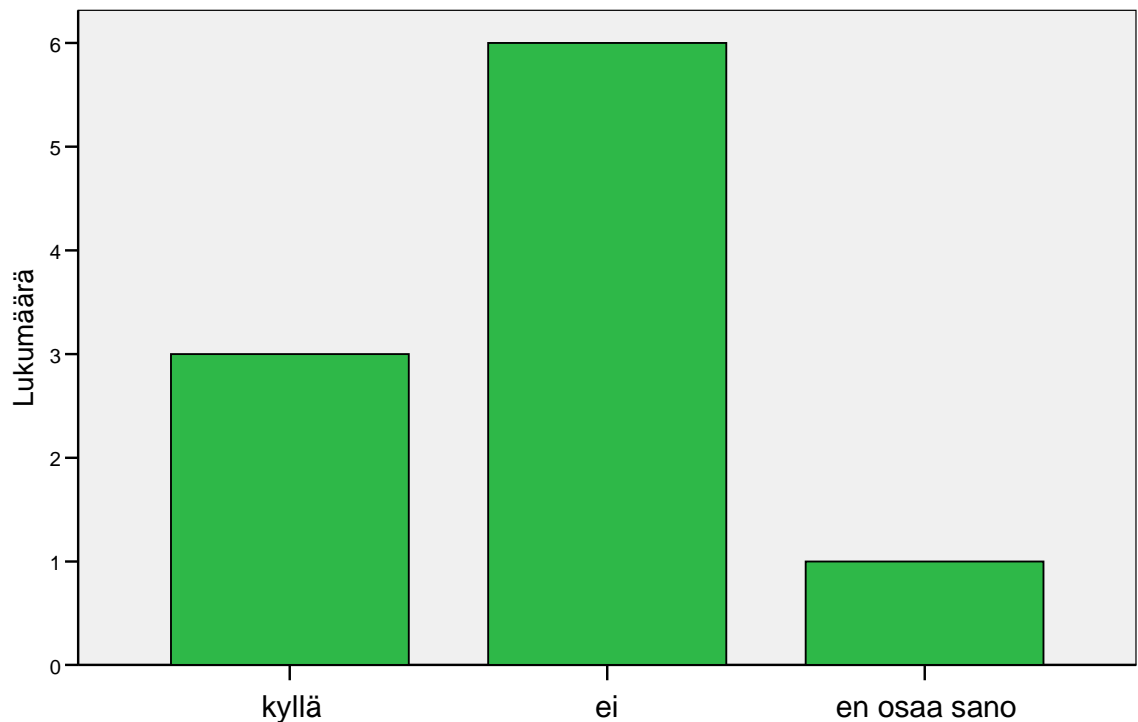
	Vastanneet	
	Lukumäärä	%
Vientiä Ruotsiin	9	21 %
Vientiä Norjaan	6	14 %
Vientiä Tanskaan	4	9 %
Vientiä Islantiin	3	7 %
Vientiä Venäjälle	5	12 %
Vientiä USAhan	3	7 %
Vientiä Hollantiin	2	5 %
Vientiä Saksaan	2	5 %
Vientiä Iso-Britanniaan	2	5 %
Vientiä Kiinaan	2	5 %
Vientiä jonnekin muualle	5	12 %
Yhteensä	43	100 %

Yli puolella vastaajista, eli kymmenellä 19:sta on kansainvälistä toimintaa. Kahdeksan yritystä hoitaa liiketoimensa ainoastaan kotimaassa. Yksi jätti kysymykseen vastaamatta. Yllättävää on, että melkein puolella vastanneista yrityksistä ei ole lainkaan kansainvälistä toimintaa, vaikkakin yrityksiä tutkimukseen valittaessani valitsin juuri kansainvälisiä yrityksiä.



KUVIO 6. Kansainvälinen toiminta

Jos vastaajan yrityksellä ei ole kansainvälistä toimintaa, pyysin heitä kertomaan, että onko heillä suunnitelmissa aloittaa kansainvälistä toimintaa lähitulevaisuudessa. Tähän kysymykseen vastanneista 60 prosenttia vastasi kielteisesti. 30 prosenttia vastaajista sanoi yrityksellään olevan suunnitteilla kansainvälistä toimintaa lähitulevaisuudessa. 10 prosenttia eli 1 vastaaja ei osannut sanoa asiaan mitään. Ero ei ole suuri lukumäärällisesti ”kyllä” ja ”ei” vastanneilla. Monet yritykset näkevät, että heidän ei kannata lähteä laajentamaan toimintaansa ulkomaille, vaan ovat todenneet, että kotimaan markkinat ovat täysin riittävät heille. Tämän hetken taloustilanne on voinut vaikuttaa asiaan ja sen takia kansainväliseen toimintaan ei ehkä riitä tarpeeksi resursseja.

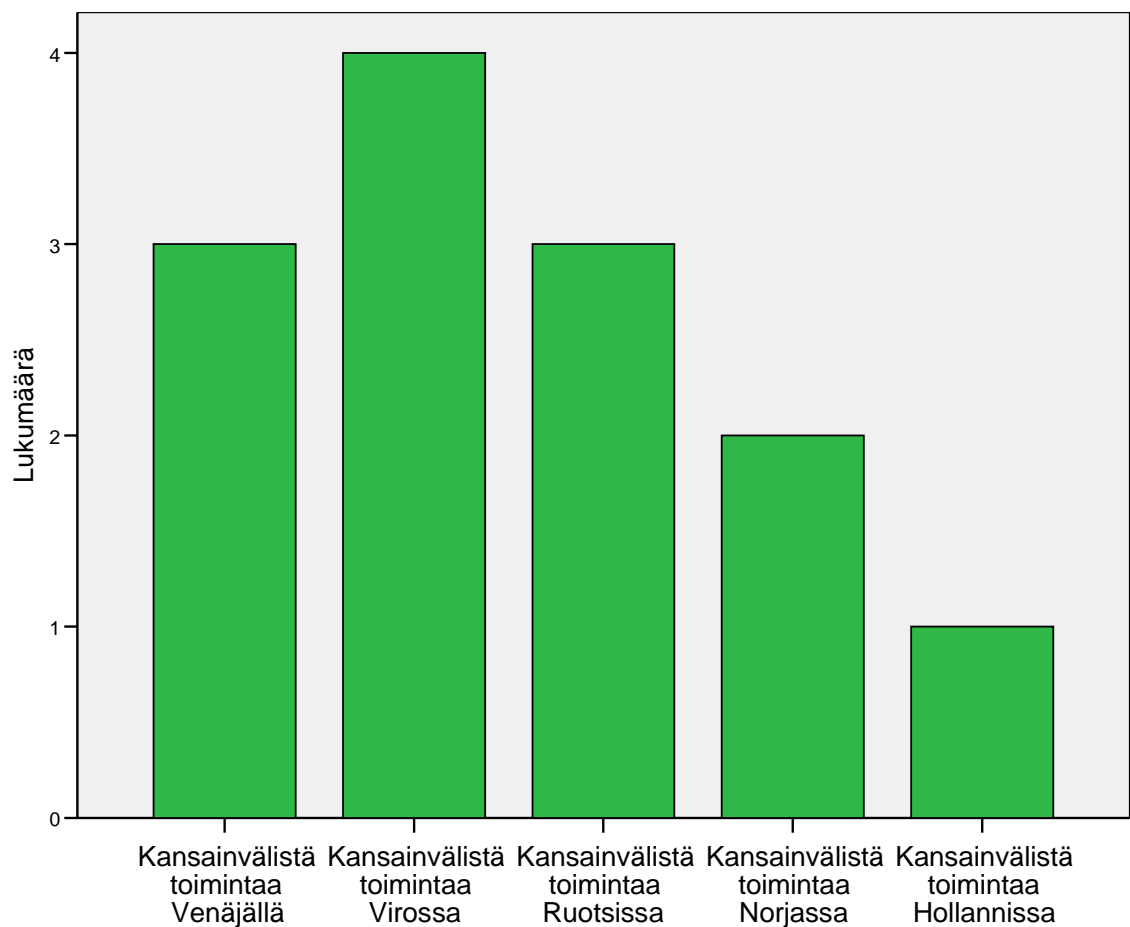


KUVIO 7. Kansainvälistä toimintaa tulevaisuudessa

Pyysin niitä yrityksiä, jotka suunnittelivat kansainvälistä toimintaa lähitulevaisuudessa, kertomaan, minne he ovat suunnitelleet laajentaa toimintaansa. Tähän olisi pitänyt vastata kolme vastaajaa edellisen kysymyksen perusteella, mutta tähän vastasi vain kaksi. Toinen yritys sanoi laajentavansa toimintaansa EU-maihin ja toinen sanoi laajentavansa Norjaan sekä Venäjälle. Vastaukset eivät ole yllättäviä, koska EU-maihin on yleensäkin vientiä ja Suomella on kansainvälistä toimintaa EU-maissa, Venäjä ja Norja kuuluvat myös Suomen yleisimpiin yhteistyömaihin.

Halusin myös tietää, että jos yrityksellä on kansainvälistä toimintaa, niin missä maissa tai markkina-alueilla. Kansainvälistä toimintaa on siis kymmenellä yrityksellä. Kuten alla olevasta kaaviosta on huomattavissa, Virossa on eniten kansainvälistä toimintaa vastanneista (neljällä). Kansainvälistä toimintaa on kolmella maalla Ruotsissa ja niin ikään kolmella maalla Venäjällä. Kansainvälistä toimintaa on myös parilla yrityksellä Norjassa ja

Hollannissa. Muita mainittuja maita olivat Ranska, Saksa, Englanti, Irlanti, Italia, Kiina, USA, Latvia, Liettua, Islanti ja Tanska. Kuten mainitusta maista voi päätellä, suosituimpia ovat Euroopan maat, joissa yrityksillä on kansainvälistä toimintaa. Näin on siis Kokkolan yrityksillä ja myös yleisesti koko Suomessa. Viro on lähellä Suomea ja siellä voi olla yrityksillä vaikkapa tytäryhtiö. Kiina ja USA ovat Euroopan ulkopuolelta maita, joissa Suomella on kansainvälistä toimintaa.



KUVIO 8. Missä maissa kansainvälistä toimintaa

Tutkimuksessani halusin selvittää, mitä kieltä Kokkolan yrityksissä yleisimmin puhutaan. Vastausvaihtoehtoja oli neljä ja ne olivat suomi, ruotsi, englanti ja jokin muu. Vaihtoehtoja sai valita useamman kuin yhden. Jokainen 19 vastaajasta vastasi tähän kysymykseen. Alla on taulukko, jossa näkyvät vastaukset. Suomi kommunikointikielenä on mainittu 18 kertaa. Ruotsi on mainittu melkein yhtä useasti eli 15 kertaa. Kokkola on

kaksikielinen kaupunki, joten ruotsi kuuluu monen yrityksen kieliin. Englanti valittiin vaihtoehdoksi peräti 16 kertaa, enemmän kuin ruotsi. Tämä on todella yllättävää, että niinkin monessa yrityksessä käytetään englantia kommunikointiin. Tämä on erittäin tärkeä tieto kansainvälisiä opiskelijoita ajatellen. Monet ulkomaiset opiskelijat eivät osaa kunnolla suomea ja kommunikointi suomella harjoittelupaikassa näin ollen olisi hieman hankalaa. Vastausten perusteella Kokkolassa monessa yrityksessä käytetään englantia kommunikointikielenä, joten ulkomaisen opiskelijan olisi helpompi työskennellä tällaisessa yrityksessä, jossa englantia käytetään, kuin yrityksessä, jossa on ainoastaan suomen kieli käytössä. Englannin on jättänyt rastittamatta ainoastaan kolme yritystä 19:sta. Näin runsas englanninkielen käyttö viittaa siihen, kuinka yritykset ovat kansainvälisiä; niillä on vientiä ja kansainvälistä toimintaa ulkomailla. Suomi ei olekaan enää ainut kieli, tai ruotsi, mitä suomalaisissa yrityksissä käytetään. Kysymyksessä pystyi kirjoittamaan jonkun muun kielen, jota yrityksessä käytetään. Neljällä yrityksellä on käytössään myös muita kieliä. Nämä kielet ovat saksa, hollanti, norja, puola, viro, bulgaria ja kiina.

TAULUKKO 3. Kommunikointikieli yrityksessä

	Vastanneet	
	Lukumäärä	%
Suomi kommunikointikielenä	18	34 %
Ruotsi kommunikointikielenä	15	28 %
Englanti kommunikointikielenä	16	30 %
Jokin muu kieli	4	8 %
Yhteensä	53	100 %

Halusin saada tietää, että onko Kokkolassa toimivilla yrityksillä ulkomaisia työntekijöitä tällä hetkellä. Kaikki olivat vastanneet kyseiseen kysymykseen. Yhdeksästätoista yrityksestä kuusi vastasi myöntävästi ja kolmellatoista ei ole juuri nyt ulkomaista henkilökuntaa. Ajattelin, että ulkomaalaisia olisi töissä enemmän, onhan kysymyksessä

kansainvälistyneitä yrityksiä. Kokkolassa asuu ja opiskelee iso joukko ulkomaalaisia, mutta se ei näy näissä vastauksissa.

TAULUKKO 4. Onko ulkomaalaisia työntekijöitä tai harjoittelijoita tällä hetkellä

	Vastanneista	%
kyllä	6	32
ei	13	68
Yhteensä	19	100

Seuraavaksi kysyin, että onko yrityksessä ollut ulkomaisia harjoittelijoita. Ainoastaan neljässä yrityksessä yhdeksästätoista on ollut eli noin 21 prosentilla, kun taas viidestätoista eli noin 79 prosentilla ei ole ollut. Saamani tulokset yllättivät minut. Kokkolassa on paljon kansainvälisiä opiskelijoita, jotka tarvitsevat harjoittelupaikkoja. Ainakaan moni näistä yrityksistä ei ole ottanut lainkaan harjoittelijaa.

TAULUKKO 5. Onko ollut ulkomaisia harjoittelijoita

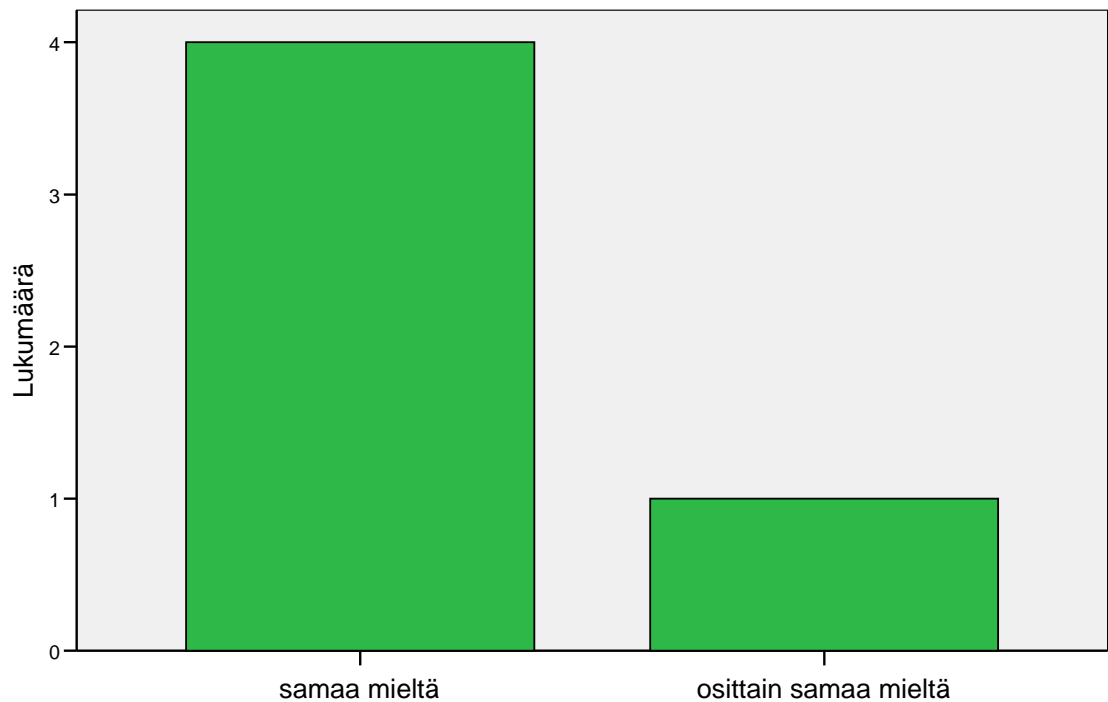
	Vastanneista	%
kyllä	4	21
ei	15	79
Yhteensä	19	100

Kysymykseen, mistä maasta/maista ulkomaiset harjoittelijat ovat olleet, kolme neljästä yrityksestä vastasi. Nämä yritykset luettelivat maita, josta harjoittelijat ovat olleet. Ranska mainittiin kaksi kertaa, mutta Portugali, Ruotsi, Englanti, Thaimaa, Hollanti, Kiina, Venäjä ja Afrikka kerran. Afrikasta ei sanottu tarkemmin maata. Mainitut maat ovat hieman yllättäviä. Eniten ulkomaisia tutkinto-opiskelijoita, jotka siis ainakin harjoittelupaikkaa tarvitsevat, ovat Kiinasta, Venäjältä, Virosta, Ruotsista ja Saksasta. Kiinasta oletinkin olevan harjoittelijoita, koska kiinalaisia tutkinto-opiskelijoita on paljon.

Miksi nämä yritykset (neljä yritystä) olivat ottaneet kansainvälisen harjoittelijan/harjoittelijat, vastasi 3 yritystä, näin ollen yhden jättäessä vastaamatta. Yksi yritys vastasi, että harjoittelija oli pyytänyt työharjoittelupaikkaa. Toinen yritys vastaa, että kansainvälisen tietojenvaihdon vuoksi. Kolmannen yrityksen tarkoituksena oli ottamalla ulkomainen harjoittelija lisätä henkilökunnan kielitaitoa.

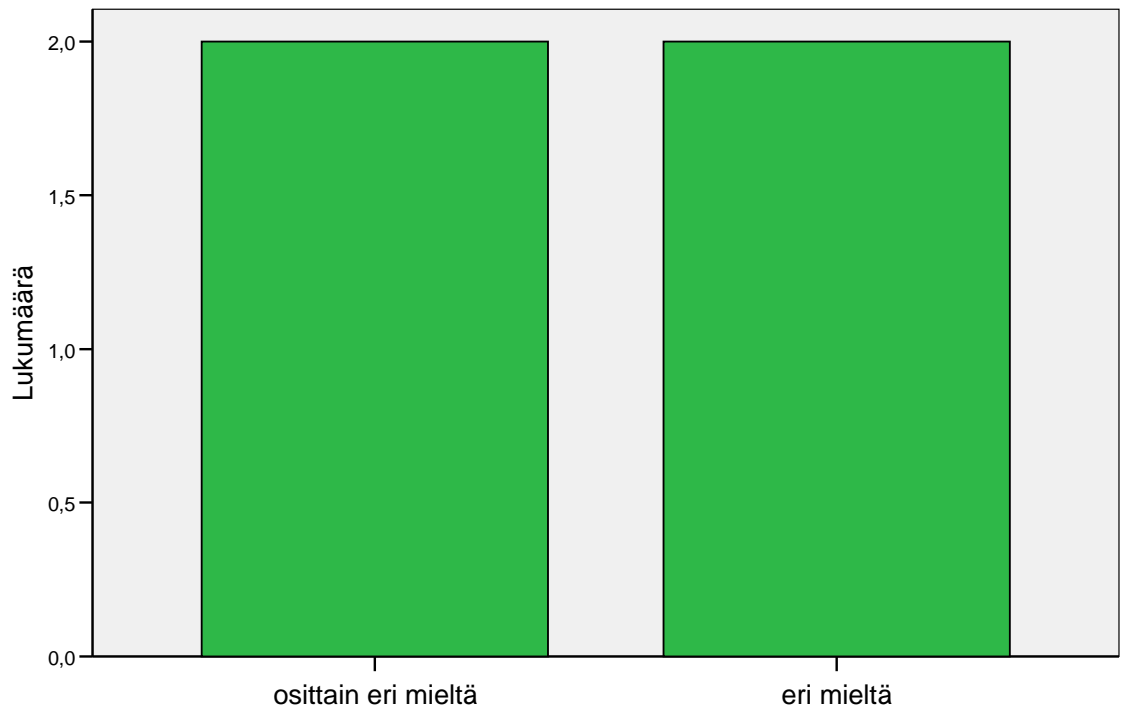
Seuraava kysymys saattoi olla hieman epäselvä vastanneille. Pyysin valitsemaan parhaiten omaa mielipidettä vastaavan vaihtoehdon neljään eri väittämään. Tähän kysymykseen oli tarkoitus vastata ainoastaan yritykset, joilla oli ollut kansainvälinen opiskelija harjoittelemassa. Kuitenkin kysymykseen vastasi myös muutama muu yritys, joilla ei ollutkaan ollut ulkomaista harjoittelijaa.

Kuten kuviosta 9 voi todeta, neljä viidestä vastaajasta oli sitä mieltä, että ulkomaisen harjoittelijan harjoittelujakso yrityksessä oli sujunut hyvin. Opiskelijan harjoitteluun oltiin siis tyytyväisiä. Se on aina hyvä asia, koska jos harjoittelu on sujunut hyvin, yrityksen halukkuus ottaa uudelleen harjoittelija lisääntyy.



KUVIO 9. Ulkomaalaisen opiskelijan harjoittelujakso sujui hyvin

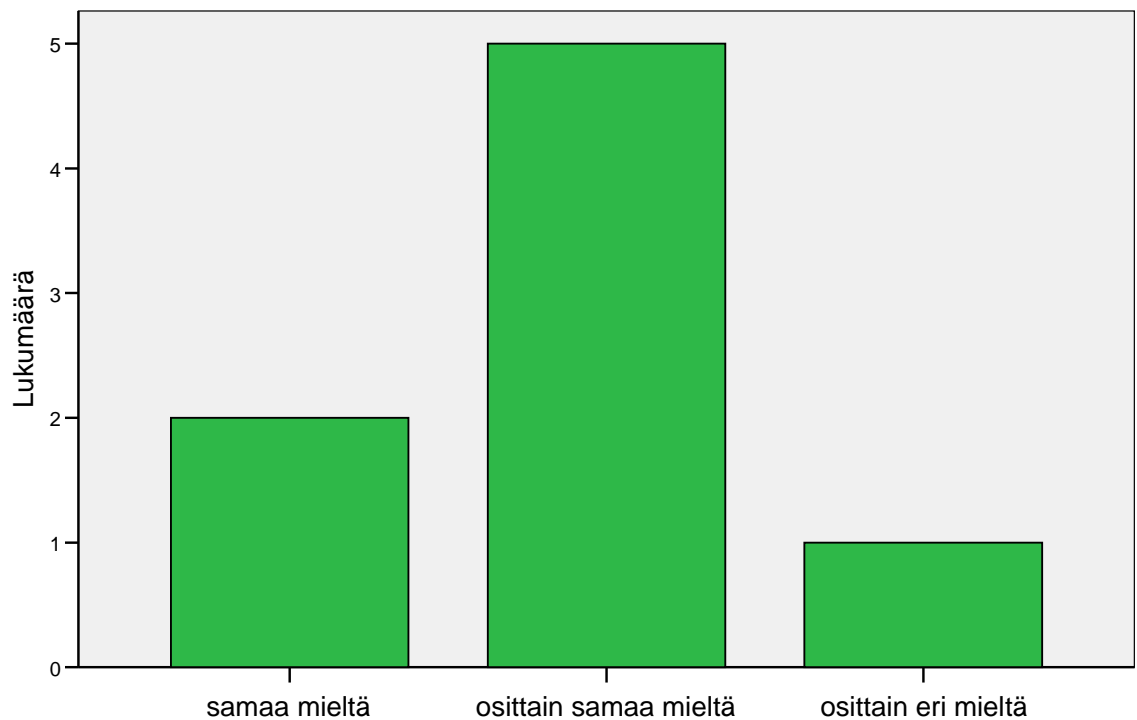
Toisessa väittämässä tarkastelin mahdollisia ongelmia harjoittelujakson aikana. Kahdella yrityksellä oli ollut jotain pienehköjä ongelmia ja kahdella yrityksellä ei ollut ollut minkäänlaisia ongelmia ulkomaisen harjoittelun aikana. Harjoittelun aikana voi ilmetä ongelmia, esimerkiksi työn laatu, täsmällisyys, kommunikaatiokatkokset yms. Vastanneilla ei ollut kuitenkaan esiintynyt mitään suurempia ongelmia, mikä edesauttaa yrityksen mielipidettä ottaa kansainvälinen opiskelija harjoitteluun siinä missä suomalainenkin.



KUVIO 10. Harjoittelujakson aikana oli ongelmia

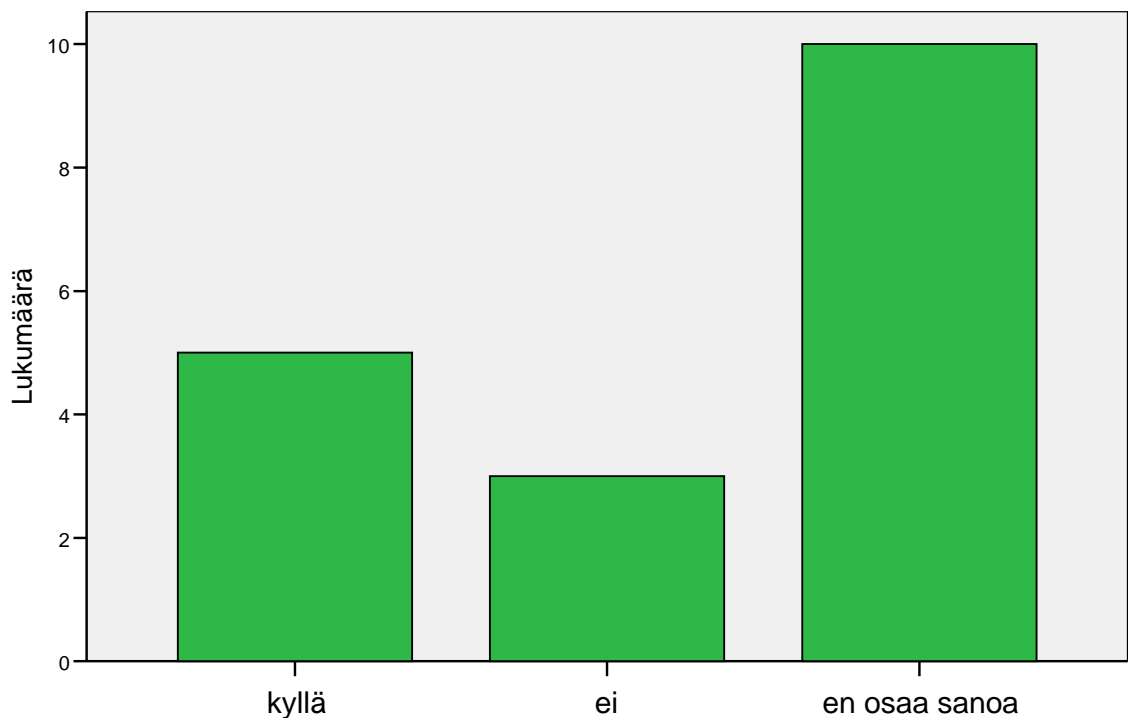
Kolmannessa väittämässä vastaajat olivat täysin yksimielisiä. Väittämän mukaan ulkomaisen harjoittelijan ottaminen yritykseen oli hyödyllistä. Kaikki neljä valitsivat vaihtoehdon ”osittain samaa mieltä”. Kysyn tarkemmin myöhemmässä vaiheessa syitä, miksi harjoittelijan ottaminen oli hyödyllistä.

Kysyessäni neljännessä eli viimeisessä väittämässä haluaako yritys ottaa jatkossa ulkomaisia harjoittelijoita, kahdeksan kyselyyn vastannutta vastasi tähän. Tässä väittämässä sillä ei ole niinkään suurta merkitystä, vaikka tähän vastasikin niitä yrityksiä, joissa ei ole ollut ennen ulkomaisia harjoittelijoita. Suurin osa vastanneista kuitenkin vastasi ottavansa mielellään ulkomaisia harjoittelijoita. Joukossa oli vain yksi, joka ei haluaisi yritykseensä ulkomaisia harjoittelijoita. Ulkomaalaisia opiskelijoita ajatellen vastaukset ovat erittäin positiivisia. Näistä yrityksistä harjoittelua etsivä kannattaisi kysellä paikkaa.



KUVIO 11. Otamme mielellään jatkossa ulkomaalaisia harjoittelijoita

Viimeiseen väittämään liittyen halusin tietää, miten mahdollisuudet ja resurssit huomioiden yritykset ottaisivat kansainvälisiä opiskelijoita harjoittelemaan. Kysymykseen vastasi kaikkiaan 18 yritystä, näin ollen yksi yritys jätti vastaamatta tähän. Vastanneista suurin osa eli kymmenen ei tiedä yrityksensä resursseista eikä mahdollisuuksista ulkomaisten harjoittelijoiden suhteen. Viidellä yrityksellä olisi käytettävissä resursseja ja olisi mahdollisuus kansainväliseen harjoitteliijaan. Kolme yritystä vastasi kieltävästi. Näyttäisi siis vastausten pohjalta siltä, että yrityksillä ainakin on resursseja ottaa harjoittelijoita. Ottavatko he, se jää selvittämättä. Vaikka huomioon ottaa maailman taloudellisen tilanteen ja monen yrityksen tilan, siitä huolimatta monet yritykset pystyisivät ottamaan harjoittelijan.



KUVIO 12. Onko mahdollisuuksia ja resursseja ottaa kansainvälinen harjoittelija

Seuraavaksi kysyin yritysten mielenkiintoa ottaa kansainvälinen opiskelija harjoittelijaksi joko ensimmäisen kerran tai uudemman kerran. Mielipidettään ei antanut kaksi kyselyyn vastannutta yritystä. Tässäkin kysymyksessä suurin osa eli 11 yritystä ei osaa sanoa mielipidettään asiasta. Viisi haluaa ottaa harjoittelijan ja yksi vastaaja ei halua harjoittelijaa yritykseensä. Syyksi tämä yritys sanoo, että harjoittelussa tarvitsisi olla riittävästi mielekkäitä työtehtäviä harjoittelijalle, ja on epävarmaa, voiko yritys tarjota mielenkiintoisia työtehtäviä.

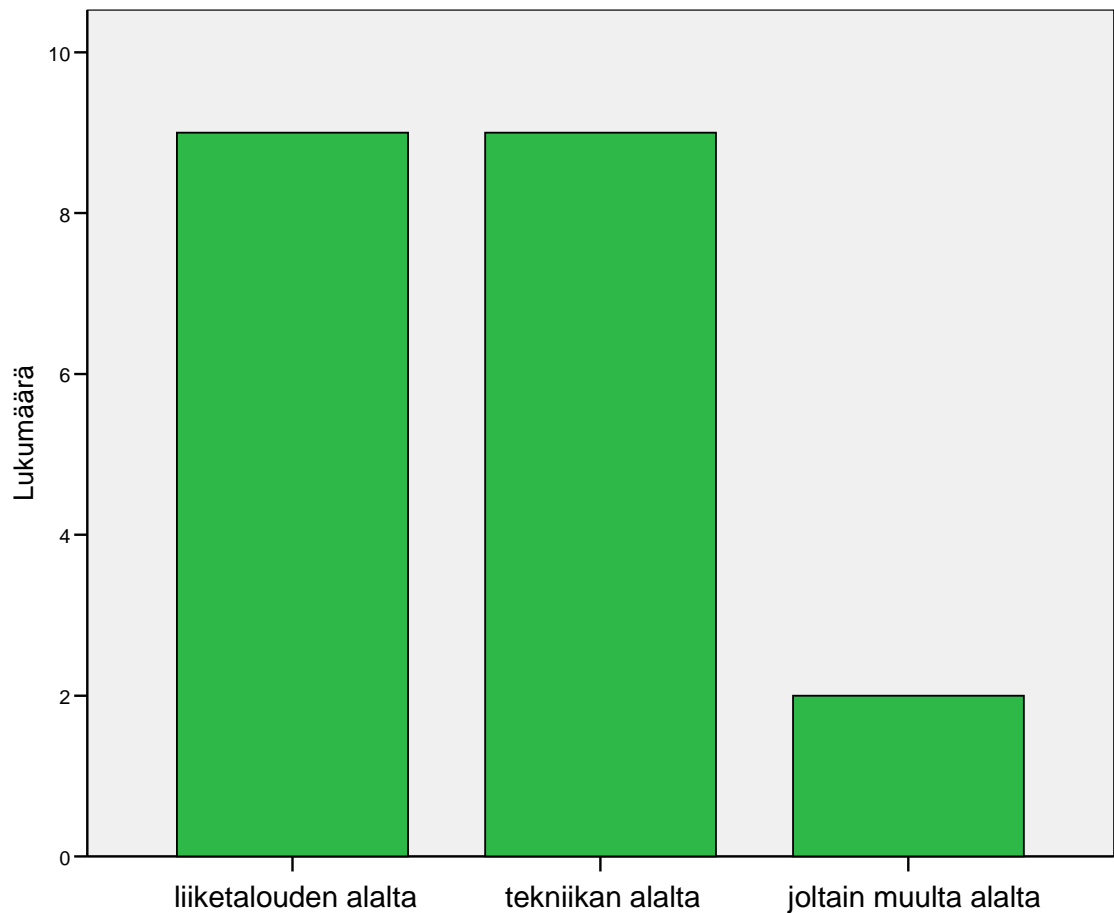
Peräti 17 vastaajaa oli vastannut tähän väittämään, vaikka oikeastaan vain ne, joilla oli ollut harjoittelijoita, saivat vastata. Kuitenkin jokaisen vastauksen laskien, noin 29 prosenttia vastanneista haluaa ottaa ulkomaisen harjoittelijan. Kokkolan yrityksiltä siis löytyy halukkuutta ottaa kansainvälinen harjoittelija. Jos ”en osaa sanoa” – vaihtoehtoa ei olisi ollut, vastaukset olisivat todennäköisesti olleet erilaiset, mutta silloin olisi ehkä myös vastaamatta jättäneitä ollut paljon enemmän.

TAULUKKO 6. Haluaako yritys ottaa kansainvälisen harjoittelijan

	Vastanneet	%	%-osuus vastanneista
kyllä	5	26	29
ei	1	5	6
en osaa sanoa	11	58	65
Yhteensä	17	89	100
Jätti vastaamatta	2	11	
Yhteensä	19	100	

Halusin tietää, että jos yritykset haluavat kansainvälisen harjoittelijan, ja heillä mahdollisesti olisi siihen myös resursseja, mistä maasta tai maista harjoittelija voisi mieluiten olla. Vastaukset olivat aika kirjavia, vaikka vastauksia ei tullutkaan paljon tähän kysymykseen. Yksittäistä maata ei mainittu, mutta ryhmiä kylläkin. Yhden yrityksen mielestä harjoittelija saisi olla mieluiten Pohjoismaista, pari muuta yritystä listaa suosikeiksi EU:n ja Euroopan maat. Erään vastaajan mielestä maalla ei ole väliä, kunhan vain on motivaatiota tehdä töitä ja oppia. Myös englannin olisi hyvä hallita, muuten maa voi olla mikä vaan. Vastaukset antavat enemmän toivoa eurooppalaisille opiskelijoille. Suomalainen yritys saattaa pitää turvallisena ottaa harjoittelija jostain lähimaasta, jossa kulttuuri ei eroa niin paljon suomalaisesta kulttuurista. Tämä voisi mahdollisesti olla syy, miksi ei esimerkiksi Afrikan tai Aasian maita mainittu ollenkaan.

Kysyin, miltä opiskelualalta yritys ottaisi mieluiten kansainvälisen harjoittelijan. Valitsemaan pystyi monta vaihtoehtoa. Yhdeksän kertaa oli rastittu vaihtoehto, että harjoittelija olisi liiketalouden alalta, samoin yhdeksän kertaa vaihtoehto, että harjoittelija olisi tekniikan alalta. Jokin muu ala oli rastittu kaksi kertaa. Miltä muulta alalta, siihen ei vastattu mitään tiettyä alaa. Tähän oli kirjoitettu joku, joka osaa tehdä töitä käsillä ja tehdastyön osaajaan.



KUVIO 13. Miltä opiskelualalta kansainvälinen opiskelija halutaan

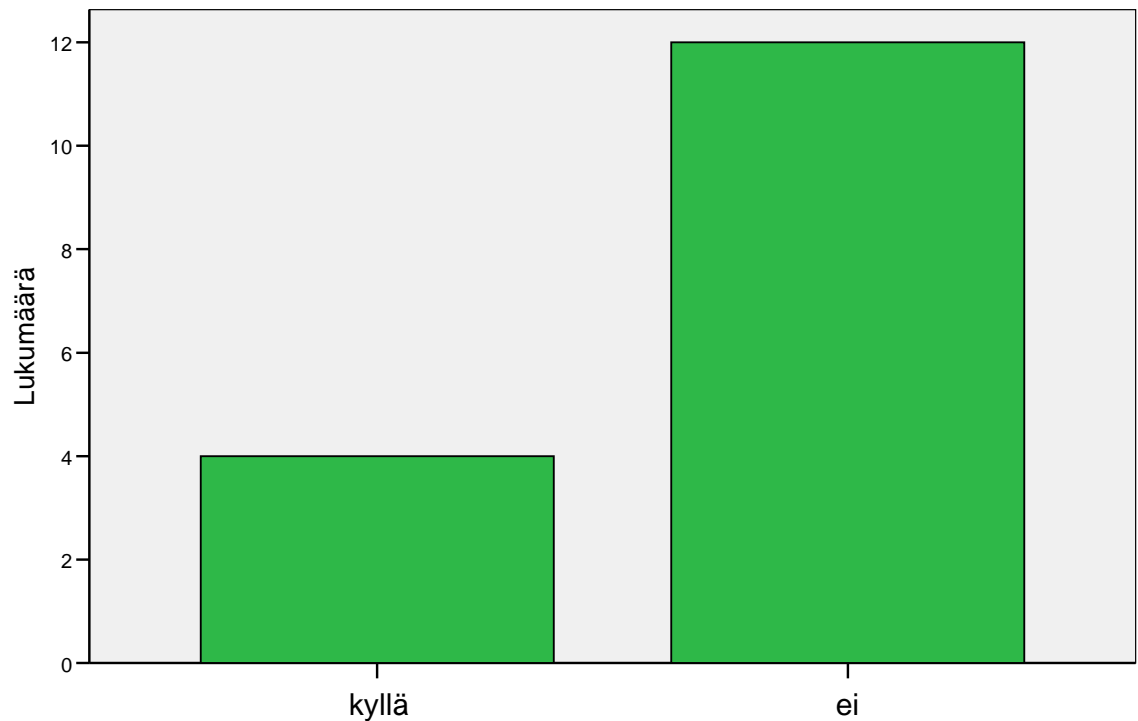
Avoimena kysymyksenä halusin kysyä yrityksiltä, miten he uskovat hyötyvänsä kansainvälisestä harjoittelijasta. Noin puolet vastaajista vastasi tähän kysymykseen. Mitään yleistä vastausta ei yrityksillä ollut. Erään vastaajan mielestä yrityksen henkilökunnan kielitaito voisi parantua ulkomaisen harjoittelijan myötä ja yrityksen henkilöstön maailmankuva voisi laajeta. Erään mielestä kansainväliset harjoittelijat ovat todennäköisesti erittäin motivoituneita, kun he ovat tulleet Suomeen suorittamaan opiskeluaan. Mukanaan he toisivat vastaajan mukaan hyvää asennetta ja olisivat monella tapaa hyödyksi yritykselle. Jonkun mielestä kansainvälinen harjoittelija vaikuttaisi positiivisesti erilaisuuteen suhtautumiseen. Yksi vastaaja oli sitä mieltä, että kansainvälinen harjoittelija yrityksessä rikastaa henkilökunnan asenteita. Eräs vastasi, että uskoisi kansainvälisestä harjoittelijasta olevan hyötyä markkinoinnissa ja tuotannossa. Sitten yhden vastaajan mielestä kansainvälinen harjoittelija voisi tuoda muun muassa markkinatietoa yritykseen sekä kulttuuritietoa. Joku ehdottaa, että harjoittelija voisi olla

mahdollisesti kykenevä jonkin teknisen kehitystyön tekijäksi. Sama vastaaja kirjoittaa, että pienimuotoista työtä markkinointipuolella olisi tarjolla omalla äidinkielellä.

Seuraava kysymykseni koski mahdollisia ongelmia, joita yritys uskoisi kansainvälisen harjoittelijan ottamisesta koituvan yritykselle. Muutamat vastasivat tähän yksinkertaisesti sanomalla, että ei mitään ongelmia. Yksi vastaaja sanoi, että jos harjoittelija ei osaa suomea, se voi aiheuttaa ongelmia. Eräs vastaaja kertoi, että hänen yrityksensä henkilökunnan kielitaito on rajallinen, mikä voi olla ongelma. Erään mielestä yrityksellä on erikoinen ala, joten ongelmia voi tulla siitä. Yhden vastaajan vastauksen mukaan ongelmana voisi olla ennakkoluulot ja odotukset. Yksi yritys kirjoitti, että työmäärä voi olla vähäinen, mikä tarkoittaa epämieliekästä harjoittelua. Jos ei ole kunnon tekemistä, harjoittelijan vaatima aika voi olla liian suuri suhteessa työpanokseen. Sitten eräs vastaaja kirjoitti, että työhön suhtautuminen voisi olla ongelma.

Viimeisenä avoimena kysymyksenä tiedustelin yrityksiltä, että miten Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu voi olla avuksi yritykselle harjoittelijan hankkimisessa tai sitten kun ulkomainen harjoittelija on yrityksessä harjoittelemassa. Sain tähän kysymykseen joitain vastauksia. Eräs yritys ehdotti, että Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu voisi järjestää tulkkauspalveluja. Toinen vastaaja ehdotti, että K-PAMK voisi haastatella ulkomaisia opiskelijoita etukäteen muun muassa siitä, että minkälaista työtä he ovat tehneet ennen. Eräs totesi vain, että K-PAMK voisi auttaa tarjoamalla kansainvälisiä opiskelijoitaan työharjoitteluun. Joku ehdotti keskinäistä keskustelua.

Suurin osa vastanneista, 12 eli 75 prosenttia, ei halua, että K-PAMK ottaa yritykseen yhteyttä ja keskustelee yrityksen kanssa opiskelijoiden harjoittelusta. Ainoastaan neljä, eli 25 prosenttia halusi K-PAMK:n ottavan yhteyttä harjoittelun tiimoilta. Kysymykseen jätti vastaamatta kolme vastaajaa. Niihin neljään myöntävästi vastanneeseen yritykseen kannattaisi ehdottomasti olla yhteydessä.



KUVIO 14. Tahtooko, että K-PAMK ottaa yhteyttä harjoittelusta

Halusin selvittää tarkemmin, haluavatko sellaiset yritykset, joilla on kansainvälistä toimintaa, ottaa ulkomaisen harjoittelijan yritykseensä. Alla olevasta taulukosta voidaan tulkita seuraavaa. Ne yritykset, joilla on kansainvälistä toimintaa, eivät enimmäkseen osaa sanoa, haluavatko ne ottaa ulkomaisen harjoittelijan. Pieni osa on sitä mieltä, että haluaa ottaa kansainvälisen harjoittelijan. Niistä yrityksistä, joilla ei ole kansainvälistä toimintaa ollenkaan, kolme haluaa ottaa harjoittelijan. Siispä pääteltävissä on, että vaikka yrityksellä on kansainvälistä toimintaa, ei voi olettaa juuri heidän haluavan yritykseensä kansainvälisen harjoittelijan.

TAULUKKO 7. Yritysten kansainvälinen toiminta ja yritysten halukkuus ottaa kansainvälisiä harjoittelijoita

		Haluaako ottaa kansainvälisen harjoittelijan			Yhteensä
		kyllä	ei	en osaa sanoa	
Kansainvälinen toiminta	kyllä	2	0	7	9
	ei	3	1	3	7
Yhteensä		5	1	10	16

Sitten selvitin, josko yrityksen mahdollisella vientitoiminnalla on vaikutusta haluun ottaa kansainvälisiä harjoittelijoita. Vastaukset ovat samankaltaiset kuin edellisessä kysymyksessä.

TAULUKKO 8. Vientiä ulkomaille ja yritysten halukkuus ottaa kansainvälisiä harjoittelijoita

		Haluaako ottaa kansainvälisen harjoittelijan			Yhteensä
		kyllä	ei	en osaa sanoa	
Vientiä ulkomaille	kyllä	3	0	8	11
	ei	2	1	3	6
Yhteensä		5	1	11	17

Otin selvää, minkä kokoisissa yrityksissä Kokkolassa on ulkomaalaisia työntekijöitä tai harjoittelijoita. Alla olevasta taulukosta käy ilmi, että siis yhteensä kuudella yrityksellä on ulkomaalaista työvoimaa. Yrityksessä, jossa on henkilöstöä 10–29, kahdella yrityksellä on ulkomaalaisia töissä, niin myös kahdella yrityksellä, joissa on 30–49 henkilöä töissä ja 100 tai enemmän. Tämä osoittaa, että yrityksen koolla ei ole niinkään merkitystä, otetaanko ulkomaalaisia töihin. Voisi ehkä sanoa, että ihan pieniin yrityksiin (1-9 henkilöä) ei niin herkästi oteta kansainvälisiä osaajia, vaan tyydytään kotimaiseen henkilökuntaan.

TAULUKKO 9. Yritysten henkilömäärä ja yritysten ulkomaalaiset työntekijät tai harjoittelijat

		Onko ulkomaalaisia työntekijöitä tai harjoittelijoita?		Yhteensä
		kyllä	ei	
Henkilömäärä	1-9	0	1	1
	10–29	2	4	6
	30–49	2	4	6
	50–99	0	3	3
	100 tai enemmän	2	1	3
Yhteensä		6	13	19

Teollisuuden ja kaupan alan yrityksillä on pääasiallisesti mahdollisuuksia ja resursseja ottaa kansainvälinen harjoittelija. Monet teollisuuden alan yritykset eivät osaa sanoa tilannetta. Vastanneita on kuitenkin niin vähän, että on vaikea tehdä mitään päätelmiä. On myös yrityksiä teollisuuden ja palvelujen aloilla, millä ei ole resursseja ulkomaalaisen harjoittelijan ottamiseen.

TAULUKKO 10. Yrityksen toimiala ja yritysten mahdollisuudet ja resurssit ottaa kansainvälisiä harjoittelijoita

		Onko mahdollisuuksia ja resursseja ottaa kansainvälinen harjoittelija?			Yhteensä
		kyllä	ei	en osaa sanoa	
Yrityksen toimiala	kauppa	1	0	1	2
	teollisuus	2	1	8	11
	palvelut	0	1	0	1
	jokin muu	2	1	1	4
Yhteensä		5	3	10	18

SPSS- ohjelmalla pystyi tekemään paljon ristiintaulukointeja eri kysymyksistä. Valitut ristiintaulukoinnit valitsin, koska mielestäni ne olivat tärkeimpiä selvittää tutkimuksen kannalta.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Tutkimukseni vastausprosentiksi muodostui noin 43 prosenttia. Pidän sitä suhteellisen hyvänä vastausprosenttina huomioiden, että kysely suoritettiin postikyselynä ja vastauksia olisi voinut tulla vain todella vähän, kyselyn kun voi laittaa roskeen niin helposti.

Kyselyn tuloksissa on otettava huomioon, että vastauksia oli 44 kappaletta, eikä se määrä vastaa kaikkia Kokkolan yrityksiä. Huomioitava on myös se seikka, että tutkimuksessa olevat yritykset on valittu siihen niiden koon, toimialan ja kansainvälisen toiminnan perusteella. Tuloksia ei siis pidä yleistää jokaiseen kokkolalaiseen yritykseen. Tutkimuksessa olleiden yritysten määrä ei ole kovin suuri, mikä on myös pidettävä mielessä.

Tutkimushetkellä maailmaa, ja myös Suomea, koettelee finanssi- ja talouskriisi, mikä voinee vaikuttaneen joihinkin vastauksiin. Esimerkiksi yrityksillä voi olla lomautuksia tai irtisanomisia eikä tarpeeksi töitä, joten ei myöskään mahdollisuuksia ottaa harjoittelijaa. Vastaja saattoi valita summanmutikassa yhden vaihtoehdon tai jättää kokonaan vastaamatta, koska vastaajia ei pystytty neuvomaan tarkemmin, jos he olisivat kaivanneet vaikkapa tarkennusta johonkin kysymykseen.

Tutkimuksessani kävi ilmi, että kovin monella ei ole töissä ulkomaalaisia työntekijöitä eikä harjoittelijoita, ainoastaan 32 prosentilla. Niin ikään vain muutamalla, 21 prosentilla on ollut kansainvälinen harjoittelija yrityksessään. Nämä yritykset olivat kansainvälisen opiskelijan harjoittelujaksoon suhteellisen tyytyväisiä ja kokivat sen hyödylliseksi. Tieto onnistuneista kokemuksista pitäisi saada myös muiden yritysten tietoon, jotta yritykset huomaisivat, että ulkomaalainen harjoittelija on aivan yhtä hyvä vaihtoehto kuin suomalainenkin. Mielenkiintoista olisi ollut vaikkapa haastatella vastaajia ja kysyä, miksi he eivät ole ottaneet ulkomaalaisia harjoittelijoita. Syitä voisi hakea niistä muutamista vastauksista, joita sain kysymykseen mitä ongelmia voi koitua kansainvälisen harjoittelijan ottamisesta. Valitettavasti näitä vastauksia on kovin vähän, joten mitään yleistystä ei pysty tekemään. Jotkut ovat vastanneet kieliongelmat. Pidän sitä hieman kummallisena, koska niin monet yritykset käyttävät kyselyn tulosten perusteella kommunikointikielenään englantia. Myös muita, vähän erikoisempia kieliä käytettiin. Mikä siis on ongelma kielen kanssa? Harjoitteluun Suomessa hakevat kansainväliset opiskelijat yleensä osaavat ainakin

englantia, joten täysi kommunikaatiotukos on mahdoton. Yritykset näyttävät käyttävän englantia yrityksessä. Onko kuitenkin niin, että ne pelkäävät sen käyttämistä ulkomaalaisen kanssa, kun sitä pitäisi käyttää koko ajan, jos tämä ei osaa suomea.

Ruotsia ja englantia käytetään lähes yhtä useassa yrityksessä kommunikointikielenä kuin suomea. Erittäin mielenkiintoista oli se, että englantia käytetään niinkin monessa yrityksessä kommunikoinnissa. Edellytykset kielen suhteen kansainvälisen harjoittelijan ottamiselle olisi olemassa. Jotkut vastaajista kirjoittivat, että juuri kieliongelmat voisivat olla ongelmana ulkomaalaisen harjoittelijan harjoittelujakson aikana. Ulkomaalainen harjoittelija voi kuitenkin rikastuttaa yrityksen henkilökunnan kommunikointikieliä ja mahdollisesti parantaa heidän kielitaitoaan, ehkäpä myös toiseenkin suuntaan eli parantaa harjoittelijan kielitaitoa. Kuitenkin, ulkomaalaisten olisi hyvä osata suomea edes auttavasti. Siitä ei ainakaan olisi haittaa harjoittelussa. Se olisi ainoastaan isona plussana opiskelijan ansioluettelossa, mikä voisi vauhdittaa harjoittelupaikan saamista. K-PAMK voisi lisätä kurssitarjontansa lisää suomen kielen kursseja, että opiskelijat osaisivat muutakin kuin vain alkeet. Myös Suomeen jääminen opiskelun jälkeen olisi helpompaa hallitessa maan kielen.

Kaksikymmentäkuusi prosenttia vastaajista haluaisi ottaa kansainvälisen opiskelijan harjoittelemaan yritykseensä ja muutama vastasi siihen olevan mahdollisuuksia ja resursseja. Kun ulkomaalaiset opiskelijat etsivät innokkaasti harjoittelupaikkoja ja heitä vastaanottamaan on olemassa yrityksiä Kokkolassa, heidät täytyy vain liittää yhteen. Täytyy vain miettiä, mikä se yhdistävä työkalu voisi olla. Suurin osa yrityksistä ei halua, että K-PAMK ottaa heihin yhteyttä harjoitteluun liittyvissä asioissa. Mukana on kuitenkin muutama yritys, joka haluaa yhteydenpidon kouluun. Tämä pitäisi ehdottomasti toteuttaa näiden yritysten kohdalla.

Joku vastaajista ehdotti, K-PAMK voisi ottaa talteen tietoja opiskelijoiden osaamisesta. K-PAMK voisi esimerkiksi kehittää Internet-sivuilleen jonkinlaisen foorumin tai muun palstan, jonne kansainväliset opiskelijat voisivat tallentaa ansioluettelonsa ja yrityksille voisi tiedottaa sellaisesta mahdollisuudesta. Näin harjoittelijaa etsivät yritykset voisivat käydä sivustolla lukemassa ansioluetteloita ja etsiä sopivaa harjoittelijaa. Yritysten tietoon olisi saatava kansainvälisestä harjoittelijasta koituvat mahdollisuudet ja hyödyt yritykselle, ehkä yritykset eivät niitä tiedosta. Sillä sivustolla voisi olla esimerkiksi työnantajien

kokemuksia kansainvälisistä harjoittelijoista. Se voisi kannustaa yrityksiä ottamaan harjoittelijan muusta maasta. Harjoittelupaikan etsiminen kuitenkin kuuluu ensikädessä opiskelijalle itselleen, eikä yritysten niitä välttämättä tarvitse tarjota. Harjoittelupaikan etsiminen voisi olla kuitenkin helpompaa opiskelijoille. Koulun sivuilla voisi olla lista Kokkolan yrityksistä yhteystietoineen, jolloin opiskelijat voisivat ottaa tiedot ylös ja lähettää ansioluettelonsa lupaavalta vaikuttavaan yritykseen. Se voisi olla yksi askel kohti harjoittelupaikan löytämistä. Koulu voisi tukea ja kannustaa enemmän opiskelijoita harjoittelupaikan etsimisessä. Opiskelijoiden on tärkeää tietää, että he eivät ole yksin, vaan heitä tuetaan. Silloin myös harjoittelu ei venyisi turhan pitkälle kansainvälisillä opiskelijoilla.

Yritykset eivät välttämättä ajattele harjoittelijan ottamista, mutta opiskelijan harjoittelupaikkaa kysyessä yritys voi nähdä hänelle tarvetta tai voi nähdä harjoittelijan ottamisen mahdollisuutena. Sen takia opiskelijoiden kannattaisi ahkeraan olla yhteydessä eri yrityksiin, josko niillä heräisi kiinnostus. Vaikka kyselyyn vastaajilla ei ole kovin suurta halua ottaa harjoittelijaa, se ei tarkoita sitä, etteivätkö ne ottaisi kuitenkin. Vahvalla motivaatiolla ja sinnikkyydellä voi löytää harjoittelupaikan. Täytyy myös osata markkinoida itseään ja osoittaa osaamisensa.

Kokkolan yrityksillä on vientiä ulkomaille ja kansainvälistä toimintaakin ja muutamat myös suunnittelevat aloittavansa kansainvälisen toiminnan lähitulevaisuudessa. Vastausten perusteella kansainvälistyminen näkyy selvästi Keski-Pohjanmaallakin ja kansainvälistyminen on osa yrityksen strategiaa. Kansainvälistä toimintaa on vastanneilla eniten Virossa, Ruotsissa ja Venäjällä. Eduksi näille yrityksille voisi olla, jos ne ottaisivat ulkomaisen opiskelijan harjoittelemaan juuri sieltä maasta missä niillä on toimintaakin. Kansainvälisiä harjoittelijoita oli ollut muutamassa yrityksessä. Harjoittelijoita oli tullut Euroopan, Aasian ja Afrikan maanosista, mikä on aika laajalti, ei vain esimerkiksi naapurimaihin pohjoismaista. Harjoittelijoita haluttiin Pohjoismaista, EU:n alueelta ja Euroopasta. Näyttäisi siis, että kaukaisempien maiden opiskelijat eivät ole niinkään haluttuja harjoittelijoiksi. Täytyy kuitenkin muistaa, että suurin osa ei lainkaan vastannut tähän kysymykseen.

Aihetta voisi tutkia vielä tarkemmin. Tutkimuksessa voisi olla mukana enemmän yrityksiä kuin minun tutkimuksessani. Esimerkiksi yrityksessä voisi haastatella sekä yrityksen

johtoa, että ilmi tulisivat tarkemmin johdon mietteet kansainvälisestä harjoittelijasta. Tutkimukseen voisi haastatella myös yrityksen henkilöstöä, jotta saataisiin henkilökunnan asenteita ja mielipiteitä ulkomaalaisen opiskelijan ottamisesta harjoitteluun. Aiheesta voisi tehdä myös jatkotutkimuksia, jotka olisivat hyödyllisiä niin korkeakouluille kuin kansainvälisille opiskelijoille. Esimerkiksi opiskelijoiden ja korkeakoulun henkilöstön ajatuksia voisi kerätä ylös tutkimusta varten.

LÄHTEET

Painettu kirja

Ahokangas, P., Pihkala, T. 2002. Kansainvälistyvä yritys. Edita Prima Oy, Helsinki.

Garam, I, 2007. Kansainvälinen liikkuvuus yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa 2006. CIMO Publications 2.

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Edita Prima Oy. Helsinki

Jokela, P. 1998. Ammattikorkeakouluopetuksen syntyvaiheet Keski-Pohjanmaalla, Uppkomsten av yrkeshögskoleundervisning i Mellersta Östernbotten. Kppaino. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu. Kokkola.

Likitalo, H., Rissanen, R. 1998. Tutkimusmenetelmät, menetelmätietoutta tradenomiopiskelijoille. Pohjois-Savon ammattikorkeakoulu. Hakapaino Oy. Helsinki

Salonen, P. 2006. Aineksia onnistuneeseen harjoitteluun. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.

Sorainen, O. 2007. Ulkomaalainen työntekijä, rekrytointi, maahantulo ja työnteko. Edita Prima Oy. Helsinki.

Suvanto, P., Vahvaselkä, I. 1993. Kansainvälisen yrityksen markkinointi. Weilin+Göös. Porvoo.

Söderqvist, M., Holstius K. 2005. Internationalization of Finnish small and medium-sized service companies. Helsingin liiketalouden ammattikorkeakoulu – Helia. Edita Prima Oy. Helsinki.

Trux, M-L. 2000. Avoimet ovet, kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä. Sitra. Werner Söderström Osakeyhtiö. Helsinki.

Valli, R. 2001. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. PS-kustannus. Gummerus kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Zirra, P. 2006. International mobility in Finnish education, trends and developments in tertiary and secondary education 2000 – 2004. Centre for International Mobility CIMO.

Sähköinen julkaisu

Aalto, P. 2003. Ulkomaalaiset tutkinto-opiskelijat Suomen korkeakouluissa, korkeakoulujen politiikat ja käytännöt. CIMO. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://cimo.teamware.com/dman/Document.phx/~public/Julkaisut+ja+tilastot/occasional/occasional2a.pdf> Luettu 15.9.2008

Garam, I. 2008. Suomeen saapuvien vaihto-opiskelijoiden määrä ylitti lähtevien määrän ensimmäistä kertaa. CIMO. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.cimo.fi/dman/Document.phx/~public/Lehdistopalvelu/Tiedotteet2008/liikkuvuusraportti-2008.html> Luettu 1.3.2009

Harjoittelun kehittämisseminaarin muistio. 25.3.2004. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.cop.fi/harke/tietopankki/harke-tietopankki/seminaarimateriaalit/harjoittelun_kehittamisseminaari/25.3.2004%20Muistio1.doc Luettu 16.9.2008

Kansainvälinen osaaminen ja kulttuurientuntemus kilpailukyvyksi ulkomaalaisten opiskelijoiden avulla. Jyväskylän yliopisto. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.jyu.fi/hallinto/rekrytointi/kvharjoittelu> Luettu 18.12.2008

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu. Harjoittelu ammattikorkeakoulussa. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.cou.fi/opiskelijapalvelut/harjoittelu.asp?S_ID=26&sid=11&SubID=5 Luettu 12.1.2009

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun, Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakouluosakeyhtiön ja opetusministeriön välinen tavoitesopimus vuosille 2007 – 2009. 2006. Www-dokumentti. Saatavissa:

http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/hallinto_ohjaus_ja_rahoitus/tavoitesopimukset/sopimukset0709/sopimus/keski-pohjanmaa_sopimus_07-09.pdf Luettu 15.9.2008

Korkeakouluissa opiskelevien ulkomaisten tutkinto-opiskelijoiden yleisimmät kansalaisuudet vuonna 2007 ja lukumäärien kehitys vuodesta 2000. 27.8.2008.

Tilastokeskus. CIMO. Www-dokumentti. Saatavissa:

<http://www.cimo.fi/dman/Document.phx?documentId=cw23808132628304&cmd=download> Luettu 5.10.2008

Korkeakoulujen kansainvälistymisstrategia. 2009. Opetusministeriö Www-dokumentti. Saatavissa:

http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/artikkelit/korkeakoulujen_kv/index.html Luettu 12.3.2009

Korkeakoulujen kansainvälistymisstrategia 2009–2015. Opetusministeriö. Www-dokumentti. Saatavissa:

http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/artikkelit/korkeakoulujen_kv/liitteet/kansainvalistymisstrategia.pdf Luettu 10.5.2009

Kuusi englanninkielistä koulutusohjelmaa yhteishakuun 14.1.2008 alkaen. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu. Www-dokumentti. Saatavissa:

<http://www.cop.fi/ajankohtaista/index.asp?aid=123> Luettu 1.3.2009

Liljander, J-P. 2004. Ammattikorkeakoulutuksen asema eurooppalaisella korkeakoulutusalueella,. Www-dokumentti. Saatavissa:

http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2004/liitteet/opm_194_tr10.pdf?lang=fi Luettu 12.1.2009

Nordplus – ohjelmat. 2008. CIMO. Www-dokumentti. Saatavissa:

<http://www.cimo.fi/Resource.phx/cimo/nordplus/nordplus-etusivu.htx> Luettu 1.3.2009

Opiskelijoiden kansainvälinen liikkuvuus. 2008. CIMO. Www-dokumentti. Saatavissa:
<http://www.cimo.fi/Resource.phx/cimo/liikkuvuustilastot/opiskelijaliikkuvuus.htx> Luettu
 5.10.2008

Peltola, H. Kansainvälistymistä ulkomaisen harjoittelijan avulla. 2008. Jyväskylän
 ammattikorkeakoulu. Www-dokumentti. Saatavissa:
<http://www.jamk.fi/yrityksille/opiskelijatyot/harjoittelijat/kansainvalinenharjoittelija>
 Luettu 18.12.2008

Pöyry Civil Oy:lle harjoitteluohjelma on rekrytointikanava. 2007. CIMO. Www-
 dokumentti. Saatavissa:
[https://www.cimo.fi/dman/Document.phx/~public/Kv-
 harjoittelu/Tyonantajapalvelut/Kokemuksia+harjoittelusta/poyry.html](https://www.cimo.fi/dman/Document.phx/~public/Kv-harjoittelu/Tyonantajapalvelut/Kokemuksia+harjoittelusta/poyry.html) Luettu 14.1.2009

Raatikainen, T. 2004. Ulkomaisen työvoiman hallinta.. Työhallinnon julkaisu.
 Työministeriö. Www-dokumentti. Saatavissa:
http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julkaisu/thj338.pdf
 Luettu 28.2.2009

Sokos-hotelleissa oltiin tyytyväisiä kielitaitoiseen harjoittelijaan. 2003. CIMO. Www-
 dokumentti. Saatavissa:
[https://www.cimo.fi/dman/Document.phx/~public/Kv-
 harjoittelu/Tyonantajapalvelut/Kokemuksia+harjoittelusta/sokos](https://www.cimo.fi/dman/Document.phx/~public/Kv-harjoittelu/Tyonantajapalvelut/Kokemuksia+harjoittelusta/sokos) Luettu 14.1.2009

Suomalaiset tutkinto-opiskelijat ulkomailla 2000/01 – 2006/07. 2008. CIMO. Kela. Www-
 dokumentti. Saatavissa:
[http://www.cimo.fi/dman/Document.phx?documentId=ph23408085712734&cmd=downlo
 ad](http://www.cimo.fi/dman/Document.phx?documentId=ph23408085712734&cmd=download) Luettu 13.3.2009

Suomalaiset tutkinto-opiskelijat ulkomailla kohdemaittain 2000/01 – 2006/07. 2008.
 CIMO. Kela. Www-dokumentti. Saatavissa:
[http://www.cimo.fi/dman/Document.phx?documentId=vc23408085712714&cmd=downloa
 d](http://www.cimo.fi/dman/Document.phx?documentId=vc23408085712714&cmd=download) Luettu 13.3.2009

Taavetti, A. 2005. Kansainväliset harjoittelijat osana pohjoissuomalaisten yritysten kansainvälistymistä. Www-dokumentti. Saatavissa:

http://www.cou.fi/harke/tietopankki/harke-tietopankki/seminaarimateriaalit/ohjauksen_haasteita_kv/Arja_Taavetti.pdf Luettu 9.12.2008

Tuomaala, M. 2008. Rekrytointiongelmien sekä työvoiman kysyntä ja tarjonta työvoimatoimistoissa. Työ – ja elinkeinoministeriö. Www-dokumentti. Saatavissa:

http://www.tem.fi/files/19257/TEM-raportti_rekrytointiongelmien_150408.pdf Luettu 11.11.2008

Tutkimus ulkomaisten tutkinto-opiskelijoiden asemasta Suomen ammattikorkeakouluissa vuonna 2007, We need more English information about our study, life in Finland and this country. 2008. SAMOK Ry julkaisut. Www-dokumentti. Saatavissa:

<http://www.samok.fi/images/stories/julkaisut/tutkimus.pdf> Luettu 28.2.2009

Ulkomaisten harjoittelijan palkkaaminen. 2009. CIMO Www-dokumentti. Saatavissa:

<http://www.cimo.fi/Resource.phx/cimo/kv-harjoittelu/palvelut.htx> Luettu 11.11.2008

Ulkomaisten tutkinto-opiskelijat korkeakouluissa kotimaanosittain 2000 – 2007. 2008.

CIMO. Www-dokumentti. Saatavissa:

<http://www.cimo.fi/dman/Document.phx?documentId=xa24008162355035&cmd=download> Luettu 5.10.2008

Uusia mahdollisuuksia opiskelija-vaihtoon. 2009. Euroopan komissio. Www-dokumentti. Saatavissa:

http://ec.europa.eu/news/culture/090216_1_fi.htm Luettu 12.3.2009

Vaihto-opiskelijoita saapuu Suomeen enemmän kuin lähtee. 2008. Euroopan komissio, Www-dokumentti. Saatavissa:

http://ec.europa.eu/news/around/080522_fin_fi.htm Luettu 12.3.2009

Yritysten henkilöstöstä noin 14 prosenttia työskenteli ulkomaisissa tytäryhtiöissä vuonna 2007. 2008. Tilastokeskus Www-dokumentti. Saatavissa:

http://www.stat.fi/til/ulkoy/2007/ulkoy_2007_2008-11-28_tie_001.fi.html Luettu 12.3.2009

Artikkelit

Eneh, O. 2008. Maahanmuuttaja tuo yritykselle mahdollisuuksia. Talouselämä. Www-dokumentti. Saatavissa:

<http://www.talouselama.fi/sivullinen/article158958.ece?s=r&wtm=te-21012009> Luettu 10.2.1009

Herlevi, V-M. 2007. Maakunnan viestintä- ja markkinointihanke. K-P Nyt. Luettu 20.3.2009

Kauppinen, H. 2009. Vaihtarit toivovat sekoittumista; Harjoittelupaikkojen huono saatavuus yllätti. Keskipohjanmaa- lehti 22.3.2009. Luettu 22.3.2009

Hänninen, H. 2006. Suomalainen korkeakoulututkinto edistää ulkomaalaisen työllistymistä. Tekniikka&talous. Www-dokumentti. Saatavissa:

<http://www.tekniikkatalous.fi/uutiset/article34253.ece> Luettu 10.2.2009

Internationalization of education is a reality, says Jan Figel. 2006. Education+Training. Emerald tietokanta. Luettu 28.9.2008

Rikama, S. 2008. Yli puolet yrityksistä saanut mitä hakenut. Kilpailukykyä ulkomailta. Tieto&trendit 3/2008. Tilastokeskus. WWW-dokumentti. Saatavissa:

http://www.tilastokeskus.fi/artikkelit/2008/art_2008-05-30_002.html?s=1 Luettu 10.2.2009

Tossavainen, P. 2007. Työvoima ikääntyy. Hyvinvointikatsaus 3/2007. Tilastokeskus. Www-dokumentti. Saatavissa:

http://www.tilastokeskus.fi/artikkelit/2007/art_2007-10-11_002.html Luettu 28.9.2009

Ulkomaalaiset Suomessa. 2005. Tietoaika. Tilastokeskus. Www-dokumentti. Saatavissa:

http://www.stat.fi/tup/tietoaika/ta_03_05_ulkomaalaiset_suomessa.html Luettu 22.3.2009

Yli-Yrjänäinen, H. 2008. Työnantajien kokemuksia ulkomaisista harjoittelijoista. Vaasan ammattikorkeakoulu. Www-dokumentti. Saatavissa:
<http://www.puv.fi/fi/tktoiminta/harjoittelu/internationaltraineehandbook/tyoharjoittelukokemuksia/tyonantajienkokemuksia> Luettu 12.1.2009

Yli-Yrjänäinen, H. 2008. Ulkomaisten harjoittelijoiden kokemuksia työskentelemisestä suomalaisessa työyhteisössä. Vaasan ammattikorkeakoulu Www-dokumentti. Saatavissa:
<http://www.puv.fi/fi/tktoiminta/harjoittelu/internationaltraineehandbook/tyoharjoittelukokemuksia/harjoittelijoidenkokemuksia> Luettu 12.1.2009

KYSELYTUTKIMUS KANSAINVÄLISISTÄ HARJOITTELIJOISTA

Arvoisa vastaanottaja,

Olen Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun liiketalouden opiskelija ja teen opinnäytetyötäni liittyen ammattikorkeakoulumme kansainvälisten opiskelijoiden harjoitteluun. Kansainvälisillä opiskelijoilla tarkoitetaan Suomessa koko tutkintonsa suorittavia ulkomaalaisia opiskelijoita. Yrityksenne on valittu mukaan tutkimukseen, jonka tarkoituksena on selvittää Kokkolan alueen yritysten mielenkiintoa ja mahdollisuuksia ottaa kansainvälisiä opiskelijoita harjoittelijoiksi. Tutkimuksen yritykset on valittu koon ja toimialan perusteella.

Jotta saisimme mahdollisimman kattavan kuvan yritysten mahdollisuuksista kansainvälisten opiskelijoiden rekrytointiin, pyydän, että kyselyyn vastaisi henkilö, joka vastaa yrityksenne henkilöstöasioista.

Pyydän Teitä palauttamaan kyselylomakkeen täytettynä oheisessa vastauskuoressa viimeistään keskiviikkona 8.4.2009. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti.

Itseni ja Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun puolesta kiitän Teitä yhteistyöstänne. Kysely ja sen vastaukset tuottavat arvokasta tietoa koulumme kansainvälisten opiskelijoiden harjoittelun kehittämiseen ja vastauksenne voivat halutessanne hyödyttää myös yritystänne sopiviksi katsomiinne kansainvälisten harjoittelijoiden saamisessa.

Kunnioittaen,

Jaana Uusitalo,
tradenomiopiskelija

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu
Tekniikan ja liiketalouden yksikkö
Liiketalouden koulutusohjelma
Talonpojankatu 2
67100 Kokkola

KESKI-POHJANMAAN
AMMATTIKORKEAKOULU
Tekniikan ja liiketalouden yksikkö
Jaana Uusitalo

KYSELY

Kysely sisältää monivalinta- ja avoimia kysymyksiä. Vastatkaa huolellisesti rastittamalla oikea vaihtoehto/vaihtoehdot tai vastaamalla varatulle paikalle. Jos kysymys ei koske Teitä, siirtykää ohjeiden mukaan pyydettyyn kysymykseen.

TAUSTATIEDOT

1.Vastaajan nimi

2.Yrityksen nimi

3.Mikä on tehtävänne yrityksessä?

☐toimitusjohtaja☐henkilöstöjohtaja/-päällikkö☐jokin muu, mikä?

4.Mikä on yrityksenne toimiala?

☐kauppa☐teollisuus☐logistiikka☐palvelut☐jokin muu, mikä?

5.Kuinka monta henkilöä yrityksenne työllistää?

☐1-9☐10-29☐30-49☐50-99☐100 tai enemmän

TUTKIMUSKYSYMYKSET

6.Onko yrityksellänne vientiä ulkomaille?

☐kyllä☐ei

→siirry kysymykseen 8

7.Mihin maahan/maihin yrityksellänne on vientiä? Listatkaa

8.Onko yrityksellänne kansainvälistä toimintaa?

☐kyllä☐ei

→siirry kysymykseen 11

KESKI-POHJANMAAN
AMMATTIKORKEAKOULU
Tekniikan ja liiketalouden yksikkö
Jaana Uusitalo

KYSELY

9. Onko yrityksenne suunnittelemassa kansainvälistä toimintaa lähitulevaisuudessa?

☐ kyllä

☐ ei

→ siirry kysymykseen 12

☐ en osaa sanoa

→ siirry kysymykseen 12

10. Mihin maahan/maihin tai markkina-alueelle/-alueille aiotte laajentaa toimintaanne? Listatkaa maa/maat, markkina-alue/-alueet:

11. Missä maassa /maissa ja/tai markkina-alueella/-alueilla teillä on kansainvälistä toimintaa? Listatkaa maa/maat, markkina-alue/-alueet:

12. Mitkä ovat yleisiä kommunikointikieliä yrityksessänne? Voitte rastia monta vaihtoehtoa

☐ suomi

☐ ruotsi

☐ englanti

☐ jokin muu, mikä/mitkä? _____

13. Onko yrityksessänne ulkomaalaisia työntekijöitä tai harjoittelijoita tällä hetkellä?

☐ kyllä

☐ ei

14. Onko yrityksessänne ollut ulkomaisia harjoittelijoita?

☐ kyllä

☐ ei

→ siirry kysymykseen 18

15. Mistä maasta/maista he ovat olleet? Listatkaa maa/maat: _____

16. Miksi otitte ulkomaisen harjoittelijan/harjoittelijat?

17. Valitkaa Teidän mielipidettänne parhaiten vastaava vaihtoehto jokaiseen väittämään.

➤ Ulkomaisen opiskelijan harjoittelujakso sujui hyvin

1 samaa mieltä

2 osittain samaa mieltä

3 osittain eri mieltä

4 eri mieltä

➤ Harjoittelujakson aikana oli ongelmia

1 samaa mieltä

2 osittain samaa mieltä

KESKI-POHJANMAAN
AMMATTIKORKEAKOULU
Tekniikan ja liiketalouden yksikkö
Jaana Uusitalo

KYSELY

3 osittain eri mieltä
4 eri mieltä

➤ Ulkomaisen harjoittelijan ottaminen yritykseen oli hyödyllistä

1 samaa mieltä
2 osittain samaa mieltä
3 osittain eri mieltä
4 eri mieltä

➤ Otamme mielellään jatkossa ulkomaisen/ulkomaisia harjoittelijan/harjoittelijoita

1 samaa mieltä
2 osittain samaa mieltä
3 osittain eri mieltä
4 eri mieltä

18. Onko yrityksellänne tulevaisuudessa mahdollisuuksia ja resursseja ottaa kansainvälistä opiskelijaa harjoittelijaksi?

☐ kyllä

☐ ei

☐ en osaa sanoa

19. Haluaisitteko ottaa kansainvälisen opiskelijan harjoittelijaksi yritykseenne? (uudelleen tai ensimmäisen kerran)

☐ kyllä

☐ ei

☐ en osaa sanoa

→ miksi? _____

→ voitte lopettaa vastaamisen

20. Mistä maasta/maista ottaisitte kansainvälisen opiskelijan harjoittelijaksi mieluiten? Listatkaa

maa/maat: _____

21. Miltä opiskelualalta ottaisitte kansainvälisen opiskelijan harjoittelijaksi mieluiten? Voitte rastia monta vaihtoehtoa

☐ liiketalouden ala

☐ tekniikan ala

☐ jokin muu, mikä? _____

22. Miten uskoisitte hyötyvänne kansainvälisestä harjoittelijasta?

23. Millaisia mahdollisia ongelmia uskoisitte koituvan yrityksellenne kansainvälisen harjoittelijan ottamisesta?

24.Miten Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu voisi auttaa yritystänne harjoittelijan hankkimisessa tai harjoittelun aikana?

25.Tahdotteko Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun ottavan Teihin yhteyttä ja keskustelevan kanssanne opiskelijoiden harjoittelusta?

Kiitoksia vaivannäöstänne!